

**CENTRO DE ESTUDIOS AVANZADOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA**

TESIS DOCTORAL

Movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz de Córdoba entre 2002 y 2015, en el contexto de las relaciones entre empresa, sindicato y Estado. Caso: Volkswagen

DOCTORADO EN CIENCIA POLÍTICA

AUTORA: Marina V. Falvo
DIRECTORA: Susana E. Roitman
CO-DIRECTORA: Zenaida Garay Reyna

Fecha: 5 de Marzo de 2018

A tod@sl@s que luchan.
A l@s que aprenden y enseñan.
A l@s que quieren e intentan vivir en un mundo de iguales.
Siempre.
Pese a todo.

Agradecimientos

El primer agradecimiento es también un homenaje. Para el Dr. Arturo Fernández, quien fuese mi director hasta hace muy poco. Por estar presente, por su preocupación constante por mi tesis, mi trabajo, la ciencia política, la ciencia y el futuro. Una parte suya nos dejó, otra queda en todos los lugares que habitó y las personas que aprendimos de él.

También quiero agradecer a la Dra. Susana Roitman, la Susi, quien tomó la posta y me acompañó con su puntilloso y crítico análisis, procurando que la tesis sea precisa y a la vez interesante. Lo que no haya logrado, corre por mi cuenta.

A mi madre, esa Deméter que protege a capa y espada. Gracias por tu compañía y tus cuidados.

A Flor y Majo que me acompañaron, aconsejaron y salieron a mi rescate en la lucha conmigo misma. A Silvi y Euge, grandes amigas. A las cuatro, por esa sororidad tan cálida.

A los demás integrantes del Observatorio, que conocen la lucha en VW paso a paso por mi incansable perorata.

A mis amigas y amigos, que sin saber qué hacía tantas horas en la compu o entre gente extraña me mantuvieron en contacto con otras realidades y actividades.

Al CEA y en especial al Doctorado. A Marisú, Zenaida y Ana, por recibirme, por aconsejarme y por colaborar para que todo esto sea posible, y por permitir que finalmente pueda decir que soy egresada de la UNC.

Por último, pero no por ser los últimos, sino los fundamentales. A los activistas de La Tuerca, los “muchachos” de uniforme azul que poblaron –y cortaron- las calles de esta contradictoria ciudad (sobre todo la O’Higgins). Gracias por compartir sus experiencias, su tiempo, sus historias victoriosas y las batallas más desgastantes. Fueron esa rareza en el mundo de los trabajadores mecánicos que venció el miedo y las presiones. Que dio esperanza a muchos trabajadores que no se animan a enfrentar a estas moscas fuertes, escurridizas, lobistas y terribles. Que hizo presente luchas que algún@s no habíamos

vivido antes, transformando la nostalgia de pasados combativos en el intento persistente, lúcido y solidario en un presente corrupto, desigual e impune.

INDICE

INTRODUCCIÓN. LA PROBLEMÁTICA SOCIAL Y SU TRANSFORMACIÓN EN PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN POLITOLÓGICO

Posicionamiento de la autora: Inquietudes, intereses, autoobjetivación, motivaciones para el abordaje de la temática, posición política y epistemológica

El recorte anclado en las tradiciones teóricas, los desarrollos conceptuales y las líneas de investigación

El contexto empírico del problema de investigación

Preguntas, objetivos y conjeturas

El recorrido

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

A- MARCO TEÓRICO

1

1. Condicionantes Estructurales de las Movilizaciones Laborales

1

1.1. El capital y el Estado; la economía y la política

2

1.1.1. El capital	2
1.1.2. El Estado	2
1.1.3. Las estrategias (o la aparente separación entre lo económico y lo político)	3
1.1.4. En síntesis	4
1.2. Herramientas para el análisis estructural	4
1.2.1. Estructura de oportunidades políticas	5
1.2.2. Relaciones de trabajo	2
1.3. La disposición a la acción: Trayectorias sociopolíticas generacionales	4
1.4. Movilizaciones laborales	9
1.4.1. La representación de los trabajadores como relación	9
1.4.2. El abordaje de la conflictividad laboral	0
Niveles de Conflicto	1
Una lectura relacional del conflicto	1
1.4.3. Movilizaciones Laborales. Definición	2
Dimensión organizativa de las movilizaciones laborales: estructuras de movilización	3
Dimensión histórico-programática de las movilizaciones laborales: demandas	4
Dimensión metodológica de las movilizaciones laborales: Formato de la Protesta	5

1.4.4. Mapa de Dimensiones y Relaciones de análisis	7
1.5. Síntesis del marco teórico-conceptual	7
B- ENCUADRE EPISTÉMICO-METODOLÓGICO	0
Estudio de un caso	1
El punto de vista	1
La construcción de las definiciones de “conflicto” y “movilización”	3
Estrategia metodológica	3
Técnicas de análisis	5
 CAPÍTULO 2. ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS A DISPOSICIÓN DE LOS ACTORES DE LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PERÍODO 2000-2015	
Introducción	6
2.1 Acción estatal hacia el sector automotriz	6
Período de importación de vehículos y ensamblado de kits	7
Período de asentamiento y desarrollo local de la producción automotriz vía ISI	8
Período de liberalización económica y represión social	1
Regreso a la democracia	2
Los años '90, acuerdos locales y regionales para la expansión automotriz	2
2.2. La EOP 2000-2015	

	5
2.2.1. Región Mercosur y la EOP sectorial	
	6
a). Regulación del Trabajo	
	6
b). Políticas sectoriales	
	7
2.2.2. La EOP Nacional	
	0
Contextualización del marco político-económico nacional	
	0
a). Regulación del Trabajo	
	2
Constitución Nacional (CN)	
	2
Leyes marco	
	2
b). Políticas Sectoriales	
	5
Promoción de la inversión	
	5
Protección de la industria local	
	7
Capacitación y empleo	
	9
c). Instancias de Concertación	
	0
Concertación Estado-sindicato	
	2
Concertación Estado-empresa	
	3
Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y demás tripartitas	
	4
d). Políticas de Control y de Resolución de Conflictos	
	7

Uso de la fuerza pública	7
Instancia judicial	7
Control Administrativo y de Gestión	0
2.2.3. La EOP en la Provincia de Córdoba 2000-2015	0
Contexto político-económico provincial	0
a). Regulación del Trabajo	2
Definiciones políticas para la gestión	2
Derechos constitucionales	3
Leyes marco y orientación de la acción pública	5
Leyes sectoriales	8
b). Políticas Sectoriales	0
Oportunidades políticas previas al período de análisis pero que tuvieron continuidad	0
Promoción de la inversión	0
Protección de la industria local	5
Capacitación y empleo	8
c). Políticas de Control y de Resolución de Conflictos	00
Control administrativo y de Gestión	00
d). Instancias de concertación	

	02
Concertación Estado-empresa	02
Concertación Estado-Sindicato	03
2.2.4. La EOP Municipal: Ciudad de Córdoba 2000-2015	03
Políticas de Promoción industrial	03
Concertación Estado-Empresa	04
2.3. Conclusiones: La EOP como condicionante estructural de las movilizaciones laborales	04
2.3.1. Lineamientos políticos para la EOP provincial	05
Perfiles de gestión	05
Relaciones de fuerzas en la Unicameral en la definición del contenido de los proyectos y la legislación	06
2.3.2. Actores y efectos de la EOP provincial	06
2.4. Reflexiones finales	08
 CAPÍTULO 3 IMPORTANCIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ EN LA DINÁMICA POLÍTICO-ECONÓMICA DE LA POSCONVERTIBILIDAD	
Introducción	10
3.1. Desarrollo histórico del sector automotriz en Argentina	10
Cambios en la división internacional del trabajo	11
3.1.1. Características de los países de instalación de las multinacionales automotrices	12

Mercado interno, inversión y demanda	12
3.2. El sector automotriz desde una perspectiva regional	15
3.3. Desempeño del sector automotriz en el país	17
3.3.1 Déficit crónico en la industria automotriz	18
3.3.2 Productividad, empleo y explotación	19
3.4. Composición y desempeño de la industria automotriz y la industria autopartista cordobesa	23
3.4.1. Estructura productiva provincial	23
3.4.2. Empleo y salario	24
3.4.3. Sector Automotriz en Córdoba	25
a). Fabricación de vehículos automotores	26
Producción automotriz	26
Inversiones	29
Empleo y productividad	30
b). Fabricación de Carrocerías, remolques y semirremolques	33
c). Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos y sus motores	33
Multinacionales autopartistas	35
Producción	36
Inversión	

	37
Destino de las ventas	39
Empleo	40
Aporte del trabajador a la creación de valor	40
3.4.4. Vínculos al interior del sector automotriz	42
3.5. Conclusiones	44
3.5.1. Síntesis de los hallazgos más relevantes sobre el sector automotriz cordobés	46
Aporte del sector automotriz al PGB manufacturero	46
Industria Automotriz	46
Autopartistas	47
Multinacionales autopartistas	48
Vínculos al interior del sector	50
3.5.2. Sector automotriz y desarrollo socioeconómico provincial	51
 CAPÍTULO 4. RESTRUCTURACION, CONFLICTO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA TRAYECTORIA SOCIOPOLÍTICA INTERGENERACIONAL	
Introducción	53
4.1. La empresa	54
4.1.1 Períodos de Restructuración Productiva en Volkswagen	55

Período del Nuevo Convenio	57
Período de Ajustes Finales	58
Período de Sustentabilidad	59
4.1.2. Reflexiones sobre la reconversión productiva	66
4.2. Conflictividad laboral e intrasindical	67
4.2.1 La conflictividad y sus etapas	68
Etapas de Conflictividad Subrepticia	69
Etapas de Oposición Combativa	72
Etapas de Oficialismo Restaurador	74
Etapas de Eliminación de la Disidencia	77
4.3. El conflicto en la relación de representación	78
4.3.1. Crisis de Representatividad	79
4.3.2. Conflictividad institucionalizada y abierta	86
4.4. Trayectorias sociopolíticas generacionales	87
4.4.1 Trayectorias individuales y generación	88
Generación de los Talibanes	89
Generación de los Porteños	90
Generación de la Lista 2	

	92
Generación La Tuerca	
	94
4.4.2. La Agrupación como colectivo intergeneracional	95
4.4.3. Razón práctica militante y efecto del ala izquierda	96
4.4.4. La “disposición a actuar como clase” y sus gradaciones	99
Trayectoria sociopolítica intergeneracional de la Agrupación	01
 CAPÍTULO 5: DIMENSIÓN ORGANIZATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN VOLKSWAGEN	
5.1 El proceso de trabajo como campo de batalla: la dimensión organizativa	02
5.1.1. La producción y la organización del trabajo durante el período de Transición	03
5.2. Planificación estratégica para la reconversión productiva	06
5.2.1. Régimen de las seis horas y el control de los ritmos de trabajo	06
5.2.2. El Turbo Plan y la disputa por el proceso de trabajo	08
5.3. Incorporación tecnológica y cambios en la producción	10
5.3.1. <i>Lay out</i> de las plantas	10
5.3.2. Las tareas en las células y los requisitos de calificación	13
Células 1 a 3. Operaciones Primarias y Operario Múltiple	13
Célula 4. Mecanización de Carcasas	14

Célula 5. Línea de Armado	15
Célula de Calidad	16
Célula de Mantenimiento	17
5.3.3. Los cambios operados en las tareas	17
5.3.4. Resistencias a los cambios: los puestos de trabajo y la tercerización	19
5.3.5. Cadena de mandos	22
Los líderes	22
5.4. Categorías y ascensos. El deterioro del sistema	25
5.4.1. Mensualización de trabajadores jornalizados	27
5.5. Aceleración de ritmos y coordinación de tiempos de trabajo y descanso	28
5.5.1. Rechazo a la aceleración de los ritmos: la resistencia al cambio de Convenio	29
5.5.2. Reducción de los tiempos de descanso: ausentismo y enfermedades laborales	31
5.6. Calidad, Higiene y Seguridad laboral	32
5.7. Premios y castigos al accionar sindical	35
5.8. La implementación del plan: ¿consentimiento o coacción?	43
5.8.1. Los resultados de la restructuración de los procesos de trabajo	44
5.9. El futuro de la MQ250	45
5.10. Conclusiones	

	46
CAPÍTULO 6: RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y CONFLICTIVIDAD: DIMENSIÓN CONTRACTUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN VOLKSWAGEN	
6.1 Dimensión contractual: salarios y modos de contratación	48
6.1.1 Salarios	48
6.1.2 Modos de contratación: las puertas de entrada, de salida y las giratorias en la fábrica	60
El primer paso para el ingreso	60
Calificación del ingresante	62
Exámenes preliminares	62
El furor de las consultoras	63
Ingresos 2000-2010. Período del Nuevo Convenio	64
Período de Ajustes Finales (2010-2017)	66
Cambios en la subjetividad de los ingresantes	68
6.1.3 Reducción temporaria y permanente de personal	69
Período de Nuevo Convenio (2000-2010)	69
Período de restructuración de Ajustes Finales (2010-2017)	75
Retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas	77
6.2. Movilizaciones Laborales por el Despido de 19 activistas	80
Contexto previo	

	80
Caracterización del conflicto	81
6.2.1 Estructuras de movilización	92
6.2.2. La direccionalidad del conflicto	94
6.2.3. Contenido de las demandas	95
6.2.4. Formatos de las protestas	97
6.3. Conclusiones	99
CONCLUSIONES	02
ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS	01
RELACIONES LABORALES Y LÓGICA DE ACUMULACIÓN	05
TRAYECTORIA SOCIOPOLÍTICA INTERGENERACIONAL	07
LA REPRESENTACIÓN COMO PROBLEMA Y LA CONFLICTIVIDAD MULTIDIMENSIONAL	08
REFLEXIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS	09
BALANCE DE LAS LUCHAS	12
Palabras Finales	12
Bibliografía	14
Fuentes	

	14
Documentos consultados	22
Fuentes de datos consultadas	24
Fuentes periodísticas consultadas	24
Normativa consultada	
Normativa Nacional	30
Normativa Provincial	32
Normativa MERCOSUR aprobada por Argentina	33
Pactos y Acuerdos Internacionales	34
Páginas Webs consultadas	35
Entrevistas usadas en la tesis	35
Anexos	36

INDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas y cuadros en el texto

Cuadro N°1: Dimensiones de análisis Estructura de Oportunidades Políticas (EOP)	:	2
Cuadro N°2: PARTICIPACION	:	4
Cuadro N°3: DIRECCIONALIDAD DEL CONFLICTO	:	4
Cuadro N° 4: CONTENIDO de la DEMANDA	:	5
Cuadro N°5: Estructura de Oportunidades Políticas	:	5
Tabla N° 1: CEE percibida por SMATA entre 2001 y 2013 en pesos corrientes	:	6
Tabla N° 2: Recaudación provincial por IIBB y valores no percibidos por exención a multinacionales del sector automotriz en pesos corrientes	:	3
Tabla N°3: Distribución sectorial del PGB (porcentaje a partir de pesos 1993). Provincia de Córdoba	:	23
Tabla N° 4: Producción del sector automotriz año 2013 en Córdoba	:	26
Tabla N° 5: Importancia de la IED en el VPB de la industria automotriz. Período 2003-2015	:	29
Tabla N° 6: VBP y costo laboral a valores corrientes en pesos. Período 2011-2015	:	32
Tabla N° 7: Relación entre VBP e Inversión a precios corrientes. Período 2003-2015	:	37
Tabla N°8: Origen de las materias primas utilizadas para la producción de autopartes en empresas multinacionales	:	38
Tabla N°9: Destino de las ventas (%). 2016	:	39
Cuadro N° 6: Conflictos por representación Etapa de Oposición Combativa	:	80
Cuadro N° 7: Conflictos por representación Etapa de Ofensiva Restauradora	:	

	81
Cuadro N° 8: Reestructuración Productiva y Conflictividad. VW	:
	02-248
Cuadro N°9: Conflictividad en torno a los puestos de trabajo Convenio SMATA (mensualizaciones y tercerizaciones). Etapa de Ofensiva Restauradora	:
	21
Cuadro N° 10: Conflictividad en torno al régimen de 6 horas	:
	30
Cuadro N° 11: Conflictos por seguridad laboral	:
	34
Cuadro N°12: Conflictividad en torno a los incentivos y castigos a trabajadores.	:
	42
Etapa de la Ofensiva Restauradora (3)	
Cuadro N° 13: Dinámica de la negociación paritaria en Etapas de Conflictividad Subrepticia (1) y de Oposición Combativa (2)	:
	50
Cuadro N° 14: Dinámica de la negociación paritaria en Etapas 3 y 4	:
	55
Cuadro N° 15: Conflictividad vinculada a despidos y suspensiones entre 2002 y principios de 2009	:
	70
Cuadro N°16: Conflictos por suspensiones entre 12/2012 y 11/2014	:
	76
Cuadro N°17. Movilizaciones laborales por el despido de 19 activistas en 2013	:
	85
Tabla N° 10: Contenido De La Demanda	:
	97

Gráficos en el texto

Gráfico N° 1: Saldo balanza comercial país y automotrices (en millones de dólares). Período 2003-2016	:
	19
Gráfico N°2: Relación entre Índice de Ocupación de los Obreros (IOO), Índice de Valor Físico de producción (IVF) e Índice de Horas Trabajadas (IHT) en el sector automotriz nacional. Periodo 2000-2015	:
	20
Gráfico N° 3: Relación entre IVF - IOO. Período 2000-2015	:

	20
Gráfico N°4: Evolución de variación interanual de índices: IVF-IOO e IHT (Base 100=2000). Período 2001-2015	21
Gráfico N° 5: Índices de horas trabajadas por automóvil producido (IHA), valor hora (IVH) y salario por automóvil (ISA). Período 2003-2015	22
Gráfico N° 6: Importancia de la industria manufacturera en el PGB. Período 2011-2015	24
Gráfico N° 7: Nivel de salarios del sector automotriz en relación al total del sector privado registrado. Período 2011-2015	25
Gráfico N° 8. Unidades producidas en Córdoba por empresa. Período 2010-2015	27
Gráfico N° 9: Valor Bruto de la Producción (VBP) de automóviles a precios constantes, en millones de pesos. (Base: 1996). Período 2000-2015	28
Gráfico N° 10: Origen de las materias primas de la producción automotriz de Córdoba. Comparativo 2003-2016	29
Gráfico N° 11: Evolución del empleo en las fábricas automotrices de Córdoba. Período 2000-2016	30
Gráfico N° 12: Vehículos producidos por trabajador en automotrices en Córdoba. Promedio anual. Período 2000-2015	31
Gráfico N° 13: Evolución de la producción y el empleo en la industria automotriz de Córdoba. Período 2000-2015	32
Gráfico N° 14. Cantidad de empresas y de plantas industriales de multinacionales autopartistas radicadas en la provincia. Período 2000-2015	36
Gráfico N° 15: VBP en millones de pesos, a precios constantes (1996) de multinacionales automotrices y autopartistas de Córdoba. Período 2000-20015	37
Gráfico N°16: Evolución anual del empleo en autopartistas multinacionales. Período 2000-2015	40
Gráfico N° 17: Índice de Creación de Valor. Período 2000-20015	41
Gráfico N° 18: Aporte del sector automotriz al PGB manufacturero	43
Gráfico N° 19: Peso de las demandas por problemas de representación en el total de AC, según contenido de las demandas en VW 2002-2015	85
Gráfico N° 20: Producción anual de cajas de cambio en la planta de Córdoba. Período 1992- 2000	03

Gráfico N°21: Evolución de la producción diaria y el empleo en VW Córdoba.	:	45
Período 2000-2017		
Gráfico N°22: Sectores participantes en las movilizaciones	:	93
Gráfico N°23: Participación según sectores	:	94
Gráfico N°24: Distribución de demandas en el conflicto por los despedidos por año	:	96
Gráfico N°25. Distribución de los contenidos de las demandas por tipo	:	97
Gráfico N°26: Distribución del formato de la protesta	:	98
Gráfico N° 27: Formatos de la protesta	:	98

Nómina de abreviaturas

AC	Acciones Conflictivas
ACE	Acuerdo de Complementación Económica
ADEC	Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba
ADEFA	Asociación de Fabricantes de Automotores
ADIMRA	Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina
AFAC	Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes
AFIP	Administración Federal de Ingresos Públicos
ANR	Aportes No Reembolsables
ANSES	Administración Nacional de la Seguridad Social
APE	Agencias de Personal Eventual
ATE	Asociación Trabajadores del Estado
BCRA	Banco Central de la República Argentina
BICE	Banco de Inversión y Comercio Exterior

BID	Banco Interamericano de Desarrollo
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimiento Económico y Social
CCT	Convenio Colectivo de Trabajo
CEDER	Centro de Desarrollo Regional
CEE	Contribución Empresarial Extraordinaria
CeProDH	Centro de Profesionales por los Derechos Humanos
CGT	Confederación General del Trabajo
CI	Comisión Interna
CI(a)	Consumo Intermedio
CIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CIMCC	Cámara de Industriales Metalúrgicos y Componentes de Córdoba
CL	Costo Laboral
CN	Constitución Nacional
CNV	Comisión Nacional de Valores
CoHySe	Comisión de Higiene y Seguridad
COMCAL	Complejo de Capacitación Laboral
CP	Constitución Provincial
CSCIA	Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación
CSJ	Corte Suprema de Justicia de la Nación
CTA	Confederación de Trabajadores Argentinos
CyMAT	Condiciones de Medio Ambiente y Trabajo
DGEyC	Dirección General de Estadística y Censos de la Provincia Córdoba
DJAI	Declaración Jurada Anticipada de Importación
EOP	Estructura de oportunidades políticas
EPEC	Empresa Provincial de Energía de Córdoba
ESE	Empresas de Servicios Eventuales
EVC	Encuentro Vecinal Córdoba
FAdeA	Fábrica Argentina de Aviones
FC	Frente Cívico

FIT	Frente de Izquierda y de los Trabajadores
FOSEL	Formación para el Desarrollo Local
IAME	Industrias Aeronáuticas y Mecánicas del Estado
IED	Inversión Extranjera Directa
IHT	Índice de Horas Trabajadas
IIBB	Ingresos Brutos
IME	Industrias Mecánicas del Estado
INADI	Instituto Nacional contra la Discriminación
INT	Instituto de Tecnología Industrial
IOO	Índice de Ocupación de los Obreros
IPC	Índice de precios al consumidor
ISI	Industrialización Sustitutiva de Importaciones
IVF	Índice de Valor Físico de producción
LCT	Ley de Contrato de Trabajo
LN	La Nación
LVI	La Voz del Interior
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
MTA	Movimiento de los Trabajadores Argentinos
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PACC	Programa de Acceso al Crédito y la Competitividad
PECIFA	Unión Personal Civil de las Fuerzas Armadas
PEP	Poder Ejecutivo Provincial
PGB	Producto Bruto Geográfico
PPC	Procedimientos Preventivos de Crisis
PPP	Programa Primer Paso
PROSANA	Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval
PS	Partido Socialista
PyMEs	Pequeñas y Medianas Empresas
RAC	Régimen Automotriz Común

REPRO	Programa de Recuperación productiva
RIP	Registro Industrial Provincial
SAC	Sueldo Anual Complementario
SCOC	Secretaría de Coordinación Operativa y Comisiones
SGR	Sociedades de Garantías Recíprocas
SMATA	Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor
SMVM	Salario Mínimo Vital y Móvil
TPM	Tiempo Productivo Máximo
TSPG	Trayectoria Sociopolítica Intergeneracional
UCR	Unión Cívica Radical
UIA	Unión Industrial Argentina
UIC	Unión Industrial de Córdoba
UOM	Unión Obrera Metalúrgica
UPC	Unión Por Córdoba
VA	Valor Agregado
VBP	Valor Bruto de la Producción
VW	Volkswagen

INTRODUCCION

LA PROBLEMÁTICA SOCIAL Y SU TRANSFORMACIÓN EN PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN POLITOLÓGICO

Posicionamiento de la autora: Inquietudes, intereses, autoobjetivación, motivaciones para el abordaje de la temática, posición política y epistemológica

El interés por la temática que es hoy objeto de mi investigación parte de observaciones y vivencias sobre la conflictividad cercana. Alrededor del año 2008, por vínculos laborales y políticos, me encontré rodeada de situaciones donde aspectos relevantes para la vida de personas y colectivos se ponían en juego. Aunque el conflicto de mayor visibilización y alcance político fue en ese año el del “campo”, los trabajadores de las clases subalternas también ganaron la calle desde varias vertientes. Por una parte, la organización y movilización de las poblaciones de la zona de Ongamiralogró que la legislatura de Córdoba sancionara la ley que prohíbe la megaminería en la provincia. Los trabajadores del sector público provincial se movilizaron frente a un nuevo ataque contra el sistema previsional cordobés por el que el gobierno provincial buscaba la “armonización” con el sistema nacional de la Caja de Jubilaciones y Pensiones, lo que significaba una pérdida de haberes para los jubilados actuales y futuros. Pocas semanas después, una movilización de trabajadores de automotrices y autopartistas contra cientos de despidos se vio retratada en una fotografía de un periódico y su contundencia remitía a movilizaciones de un pasado que contribuye a la caracterización identitaria de la Córdoba combativa. También desde el corazón industrial se mostraron en la calle los trabajadores de una fábrica local que cerró tras años de vaciamiento. Sus obreros pretendían convertirse en una empresa recuperada gestionada por los trabajadores en forma de cooperativa. Protestaron, además, los trabajadores de una empresa reestatizada por el gobierno nacional y sin planes de reactivación, haciéndose públicas las disputas intergremiales de sindicatos tradicionales con uno propatronal creado recientemente. Mientras, pequeños campesinos organizados buscaron formas de visibilización del saqueo del que son víctimas por parte de empresarios que avanzan en el corrimiento de la frontera agropecuaria y los expulsan de sus tierras.

Un par de años después, los trabajadores de la salud pública desafiaban modelos de organización sindical basados en la identidad entre partido político en el poder provincial y conducción

sindical mientras los trabajadores fabriles se enfrentaban a la patronal pero también a sus conducciones sindicales. Volvieron a la calle los trabajadores formales pero también se organizaron los informales. Al mismo tiempo, en jornadas históricas, tuvieron lugar los enfrentamientos entre ganaderos –apoyados por el Estado Provincial- y ambientalistas por los territorios y el uso de los bosques.

Al mirar hacia atrás, después de los cacerolazos, las asambleas barriales y los reclamos de los trabajadores desocupados de 2001 y 2002 todo parecía haberse aquietado en las calles hasta 2006, donde de a poco la protesta volvió a las calles: lo ambiental aparecía como una reivindicación nueva, lo popular se reinventaba en el nuevo contexto y lo laboral parecía reaparecer luego de las luchas defensivas de los '90 pero con otros protagonistas.

¿Cómo pensar entonces estas manifestaciones? ¿Cómo ordenarlas? ¿Cómo intentar dar respuesta a preguntas por su aparición/reaparición, a su continuidad, a sus métodos, a sus posibilidades de éxito, a los modos en que actuaban y a sus límites? Y aquí inició el largo recorrido por organizar las ideas, por buscar lecturas orientadoras, y quizás el mayor desafío: por hacer una tesis factible y útil, no sólo para la comprensión académica de estas dinámicas, sino también para los sujetos que se estaban constituyendo o reorganizando.

Primero pensé en comparar los conflictos ambientales con los laborales, después los públicos con los privados, y finalmente se fue imponiendo un creciente interés por la conflictividad en el sector automotriz como alternativa para el necesario recorte del objeto de investigación. Es un sector que en Córdoba conecta directamente con la gesta del Cordobazo, al mismo tiempo que resuena en boca de los gobernantes como el hijo predilecto que traerá prosperidad al territorio. Más allá de recuerdos y etiquetas, ¿cuál sería la realidad actual del polo automotriz? ¿Cuáles serían sus condiciones de trabajo? ¿Por qué volvían los conflictos obreros y en qué consistían?

Por mi propia experiencia de vida en un pueblo, la dinámica industrial era lo más ajeno a mi cotidianidad. Mi experiencia laboral reciente se vinculaba con lo público y la educación. La conflictividad laboral en el sector automotriz se me presentó como lo más diferente y extraño. Por eso lo más interesante.

En esta búsqueda de formación personal y profesional, de comprensión de los hechos, de ir y venir entre hechos y reflexiones (el clásico extrañarse y familiarizarse con las situaciones), de pensar marcos analíticos y buscar relevancias teóricas y sociales, pude delimitar una temática, un problema social que se volvió problema de investigación. En estas hojas intentará resolverse y mostrarse como un todo coherente, pero cuyo trayecto ha sido conflictivo, movilizador, formativo, traumático y gratificante (así de contradictorio).

Se restringe, finalmente, para hacerse también factible, al mundo del trabajo fabril formal –que aparecía como dado, analizado, cerrado- en sus aspectos conflictivos, relacionales y fundamentalmente en su dimensión de la *movilización colectiva*, yendo y viniendo hacia aspectos más estructurales y al juego entre condicionantes, limitantes y oportunidades. Inicialmente fueron tres casos los que serían parte de mi investigación, los conflictos en Iveco y en CIVE en 2008-2009, en Volkswagen en 2013-2015, luego se sumó Valeo en 2014. Tenían en común en que habían conformado colectivos que se organizaban para reclamar más allá de sus conducciones sindicales. El trabajo de campo, que empezó en 2013, me fue llevando a priorizar la conflictividad en Volkswagen, donde lograba sostenerse la

organización. Su persistencia, su continuidad, la creatividad con que sorteaban los obstáculos hicieron que finalmente se convirtiera en el único caso de análisis. La movilización laboral se enriqueció más allá de los despidos de 2013; hacia atrás, llegaba hasta 2002; hacia delante, un gran período se cerró en febrero de 2018, haciendo que la tesis pareciera no tener fin, y corriendo permanentemente los límites históricos.

Mi interés fundamental es que este trabajo logre sortear el obstáculo que el requerimiento de las formas de presentación del conocimiento académico pone a la fertilidad del conocimiento para la transformación social. No obstante, asumo que esta tesis requerirá de *traducciones* o *mediaciones discursivas* para que sea apropiada de algún modo por los colectivos investigados, sin los cuales mi lectura individual de los casos se hubiese visto sumamente restringida. Las entrevistas eran charlas y discusiones, en las observaciones participantes comencé a discutir mis dudas sobre el proceso con los mismos trabajadores. Fue difícil la sistematización, con grabaciones que tenían bombos y bocinas de fondo e interrupciones para las empanadas. Yo escribía y ellos corregían.

Y mi caso de estudio se problematizó en el Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba que integro desde 2011, donde con mis compañeros tratábamos de desentrañar algunos nudos, y probábamos las categorías con que analizamos los conflictos para ver cómo comprender y clasificar mejor. También con mis directores y varios colegas, como los del grupo PECMO del CEIL en Buenos Aires y tesisistas que trabajaban el sector automotriz intercambiamos impresiones. Incluso familiares y amigos escuchaban mis relatos y sumaban preguntas y comentarios útiles. Por eso, esta tesis no podía ser escrita en primera persona del singular. Fuimos much@s quienes la fuimos construyendo; a mí me tocó escribirla y organizarla.

El modo de presentación de la tesis difiere del proceso de construcción de la misma. El proceso de investigación-aprendizaje se produjo de manera dialéctica, luego de un largo proceso de acercamiento y comprensión de diferentes teorías, enfoques y conceptos provenientes de diversas disciplinas, a medida que los casos se iban desarrollando, y como autora observaba-participaba en gran parte de ellos, pensaba y repensaba las dimensiones teóricas, los recortes temáticos y conceptuales, las disquisiciones analíticas, las interpretaciones y derivas de los hechos. En la presentación sistematizaré el recorrido que la mirada retrospectiva me permite ordenar.

El recorte anclado en las tradiciones teóricas, los desarrollos conceptuales y las líneas de investigación

Por mi condición de investigadora en formación, las decisiones metodológicas han sido también un espacio de aprendizaje práctico sobre cómo investigar, y por tanto los métodos, técnicas y enfoque epistemológico son *lo que pudo ser* en mi comprensión como autora de los enfoques y metodologías existentes y su conveniencia de aplicarlos dadas las características particulares de cómo he definido el objeto de estudio y qué potencialidad tiene. Lo que finalmente constituye el tema de investigación tiene las mismas potencialidades y dificultades que quien lo lleva a cabo: recupera variadas corrientes y abordajes, y lucha cotidianamente por la coherencia.

Esta tesis es el indicador de la finalización de mis estudios del Doctorado en Ciencia Política del CEA-UNC. Sin embargo, este trabajo se posiciona sobre la tensión entre lograr mayor especialización o

profundización en la comprensión de una temática, y la limitación de los marcos referenciales que son recortes del mundo social en que incurren las diferentes disciplinas para posibilitar el abordaje de un hecho o conjunto de ellos. Consecuentemente, se abordan preguntas clásicas de la Ciencia Política pero enriquecidas tanto por los aportes de la Sociología del Trabajo como del estudio de los movimientos sociales incluyendo en ellos al movimiento obrero, repensadas en un contexto particular y restringido. De fondo, hay un planteo crítico de la teoría y de la realidad concreta que abreva bastante seguido en el marxismo, pero que intenta constantemente ponerlo en cuestión para no asumir previamente nada que pueda afectar una comprensión de los hechos, y una búsqueda de fisuras o líneas de acción que permitan avanzar hacia formas más democráticas, igualitarias e inclusivas de vida y de convivencia social. Es decir, se trabaja desde y respecto a la teoría, con el fin de darle vida en la existencia concreta.

Para concretar, el tema de esta tesis son las movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz de Córdoba entre 2002 y 2015. Metodológicamente, busca la comprensión y explicación de ciertos factores –económicos y políticos- de su contexto y de las características de sus protagonistas como colectivo.

Dentro de los estudios sobre el trabajo, el trabajo fabril se sitúa dentro de los casos clásicos –su origen es el del mismo capitalismo–, frente a realidades más contemporáneas que lo ubican como parte de un mundo fragmentado al analizar la variedad de condiciones de contratación (cuentapropismo, precarización laboral, tercerización, etc), la transformación del “lugar de trabajo” como único espacio de producción de mercancías (teletrabajo, producción individualizada en el hogar y por pedido), la proliferación de trabajos no ligados a la producción material (servicios, trabajo intelectual, actividades financieras), las discusiones sobre el fin del trabajo y el uso del tiempo libre, y la distinción entre empleo y trabajo.

Asimismo, atraviesan estas condiciones la particularidad del sector automotriz: grandes empresas multinacionales, con supuesto gran desarrollo tecnológico en procesos y en gestión, de alta y creciente productividad, para el mercado global. Algunas de estas características se pondrán también en discusión. Desde la Ciencia Política se ponen en juego cuestiones de autonomía estatal y representación sindical, en su vinculación con las clases empresarias y con las lógicas internacionales del capital.

La conflictividad y la protesta, restringidas al ámbito del trabajo –y del trabajo en la fábrica– remite no sólo a lo más clásico de los movimientos sociales, sino a lo que se volvió marginal luego del surgimiento de nuevos ejes y formatos de la movilización, o lo que se conoce como Nuevos Movimientos Sociales. Frente a esto, el movimiento obrero, o *los movimientos obreros*, ante la aparente inevitabilidad de la fragmentación de las lógicas del mundo laboral actual, implican para el análisis remover en cuestiones antiguas pero que en ciertas latitudes y contextos empieza a valorarse nuevamente, y sobre todo son problematizadas desde las prácticas concretas. En el ámbito de la conflictividad, retomamos de la Ciencia Política las discusiones sobre qué es la política, y cuánto hay de ella dentro y fuera del Estado, cómo se ejerce hoy, y qué oportunidades formales e informales se hallan disponibles, o estructuradas hoy para los colectivos movilizados.

Se piensa también la participación política en clave intergeneracional en el contexto más diverso de las trayectorias sociales y políticas de los activistas, marcadas por la experiencia de lo vivido

en el pasado; sus claves de lectura desde el presente, y los hilos que se “activan” para valorar como positiva o posible una lucha particular. Confluyen en esto, los desarrollos teóricos sobre las juventudescon desarrollos conceptuales de principios del siglo XX sobre las generaciones y ciertas revisiones actuales. El aporte aquí será pensar la relación entre lo individual y lo colectivo a la hora de identificarse (inter)generacionalmente y de *pasar a la acción* en un espacio tradicional, con actores sociales clásicos como interlocutores –y hasta como antagonistas-. De qué modos las trayectorias y las generaciones se encuentran y logran actuar y decidir sus formas, sus reivindicaciones, sus contenidos y alcances. En resumen, desde cierta interdisciplinariedad, se busca repensar cuestiones clásicas desde un contexto en transformación.

El contexto empírico del problema de investigación

La complejidad de la relación entre el sindicalismo tradicional y el reemergente sindicalismo de base tuvo en Córdoba expresiones significativas cuyas particularidades ameritan un estudio pormenorizado, ya que, en contraposición con casi una década de acatamiento de las prácticas empresariales por parte de los trabajadores del sector, emergió a partir de 2006 cierto modo de activismo en algunas de las automotrices y autopartistas de Córdoba. Previo a esto, la conflictividad se movía subrepticamente.

En un contexto de notorio crecimiento de suspensiones y despidos en las fábricas automotrices y autopartistas radicadas en Córdoba –sobre todos desde 2008- se abrieron conflictos en los lugares de trabajo que lograron trascender ese espacio, visibilizando la movilización de colectivos multigeneracionales de trabajadores de base. En su composición, los más jóvenes eran los más precarizados, aunque no los únicos que sufrieron despidos y suspensiones. Gran parte del activismo presente en la protesta se enfrentó por primera vez a este tipo de hechos, aunque las protestas se configuraron también con la participación de trabajadores con mayor experiencia en lo laboral y en organización colectiva. El rechazo a esta política empresarial provino generalmente de delegados, algunos de los cuales eran activistas de izquierda, que promovieron la movilización de las bases. Por su parte, las conducciones sindicales del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) –con matices- llamaron a los trabajadores a comprender la situación de las empresas y aceptar las decisiones, y embistieron contra los delegados movilizados. El resultado inmediato fue favorable a la patronal, ya que decenas de activistas quedaron sin trabajo.

El resurgimiento de las manifestaciones colectivas de trabajadores en el lugar de trabajo cobró relevancia debido a que los últimos conflictos abiertos del sector automotriz cordobés¹ se habían registrado en Fiat en 1996 y en Renault durante 1998, este último con conflictividad intrasindical. Recién ocho años más tarde, en 2006, los trabajadores volvieron al conflicto abierto ante el despido de 80 trabajadores en el área de la empresa Cargo que operaba la logística en Renault, donde se logró la reinstalación de 79 operarios. También en ese año, la fábrica de vidrios para vehículos CIVE se declaró en quiebra indirecta con continuidad, como parte de un plan de vaciamiento de la empresa y traslado

¹ En general prácticamente desapareció todo activismo en la industria cordobesa a fines de los '90, teniendo como última lucha –que fracasa- el proceso que termina con el cierre de Cervecería Córdoba en 1998.

de activos a la empresa Grivas de la ciudad de Río Tercero, iniciado en 2004. Ya por 2008, los trabajadores pasaron a la acción directa: tomaron la fábrica e iniciaron medidas legales para continuar la producción bajo el formato de cooperativa. El conflicto concluyó legalmente con la adquisición de la fábrica por parte de quien había sido el encargado de vaciarla, y su posterior cierre.

En 2008, la automotriz IVECO despidió a 300 trabajadores jóvenes precarizados con el apoyo del sindicato (SMATA). Dos delegados se resistieron a consentir los despidos, lo que abrió un conflicto con dos frentes: la empresa y la conducción sindical. También en Gestamp y Volkswagen se vivieron conflictos similares y hubo actividades de apoyo a los otros conflictos.

Ya en 2011 los trabajadores de Materfer iniciaron medidas de fuerza (trabajo a reglamento, protestas frente a la fábrica, paros, movilizaciones) por los despidos hormiga, que sumaban 20, y a condiciones de trabajo y contratación precarias. En 2013 hubo otra ola de protestas en la misma empresa por despidos sin causa y cuyas indemnizaciones no fueron abonadas o se efectuaron por montos menores a lo que correspondía.

Desde fines de 2012 los trabajadores de Matricería Austral, agremiados a SMATA, quedaron sin tareas. El grupo empresario Taranto (propietario de la empresa, que abandonó su gestión) justificó la situación por la pérdida de competitividad del sector debido a las importaciones desde China; los trabajadores denunciaron vaciamiento y solicitaron apoyo a distintas instancias gubernamentales, desarrollaron actividades de protesta e incluso detuvieron legalmente un remate.

Días antes del final de sus licencias por vacaciones en enero de 2013, 19 operarios de Volkswagen recibieron telegramas de despido sin causa. Muchos de ellos habían competido con lista propia contra los delegados afines a la conducción de SMATA en las elecciones de fines de 2012 y habían denunciado fraude en las mismas. Este conflicto también tendrá dos frentes de lucha: la empresa y la conducción sindical. Se hace pública así la conflictividad que se desplegó desde 2002 y que veremos con detalle

En 2014, en un contexto inflacionario y con algunos despidos, los trabajadores de la multinacional autopartista Valeo decidieron tomar la planta. Pedían por reincorporaciones y mayores salarios antes de las paritarias. Lo mismo sucedió casi paralelamente en Montich, de capitales locales. La UOM, cuya conducción local estaba dividida internamente, oscilaba entre dejar hacer, apoyar, cooptar y acallar.

Esta caracterización de los conflictos desde 2006 se enmarca en ciertos fenómenos acaecidos a nivel nacional a partir de los años '90. Durante esa década, la ejecución de políticas neoliberales por parte de los gobiernos en Argentina generó una drástica descentralización de funciones a los niveles subnacionales, reducción de la amplitud y cobertura de políticas sociales, y de promoción y protección de la industria nacional y el trabajo, lo que provocó el cierre de empresas nacionales antes protegidas, la privatización de empresas públicas y la modificación de la legislación laboral para reducir los costos salariales flexibilizando las condiciones de trabajo y contratación. En este contexto, con crecientes tasas de desocupación, las demandas fueron defensivas, tratando de evitar la pérdida de conquistas históricas, y el eje de los conflictos se desplazó hacia los trabajadores desocupados e informales. En cambio, en el sector automotriz se realizó un acuerdo entre los diversos sectores -Cámaras automotriz, autopartista y de concesionarios, sindicatos y Estado- que aseguró la protección del sector a través del

Decreto 2677/91 denominado "Régimen Automotriz", y lo puso en ventaja respecto al resto de la industria (Gordillo, 2012). También se incorporaron nuevas tecnologías de procesos y de organización en las empresas, y se "adaptaron" los acuerdos sindicato-empresa para dar lugar a la multifuncionalidad y la flexibilización.

En reacción ante la crisis, en 2001-2002, se acentuó en el país la conflictividad ligada a la defensa del trabajo y la subsistencia, protagonizada por trabajadores informales y desocupados. Sin embargo, a partir de 2003, con la recuperación del empleo y del salario -en particular en el sector industrial y del transporte-, se produjo una revitalización de la protesta laboral conducida por trabajadores formales cuyos salarios superaban la media y cuyas reivindicaciones retomaron la ofensiva (Etchemendy y Collier, 2008). Así, se reconfiguraron actores y ejes en el escenario de la conflictividad. Sin embargo, no cedieron la informalidad ni la fragmentación salarial respecto de la década del '90, pese a una tendencia general al crecimiento económico hasta 2011. Esta tendencia inició una fuerte desaceleración desde 2008 por la crisis internacional, que disminuyó en Argentina la producción y exportación de bienes industriales, entre otros efectos.

Por su parte, la reactivación de las negociaciones colectivas promovió mejoras parciales de los sectores con mayor poder estructural, acentuando las disparidades en las condiciones de contratación y de trabajo por la fragmentación propia de la dinámica del capital. Creció así la brecha en primer lugar entre trabajadores formales y no formales, en segundo entre convencionales y no convencionales, por último dentro del propio universo de trabajadores formalizados (Varela 2010).

A partir de 2011 comenzaron a resquebrajarse las relaciones entre algunos sindicatos y el Estado. Se produjeron nuevos realineamientos político-sindicales que no afectaron la continuidad de las negociaciones colectivas, pero que pusieron nuevamente en debate la injerencia del Estado en las fuentes de financiamiento de los sindicatos.

En 2013 y fundamentalmente entre 2014 y 2015 -cuando el sector automotriz afirmaba sufrir una crisis como efecto de las políticas económicas nacionales y la restricción del mercado brasileño- nuevamente se produjeron despidos y suspensiones, que provocaron movilizaciones en automotrices y autopartistas. Estas luchas mostraron mayor grado de organización y dirigieron sus reivindicaciones contra sus patronales, y en muchos casos también al interior de sus respectivos sindicatos.

En resumen, a partir de 2003 se produjeron reacomodamientos complejos y heterogéneos en las relaciones entre gremios, patronales y Estado, disputas y dispersión intergremiales, controversias sobre ámbitos de representación y modalidades diversas de gestionar la dinámica al interior de los propios sindicatos entre base, delegados y conducción.

Este es el contexto que enmarca el tema de esta investigación que se encuadra en la conflictividad entre capital y trabajo, identificando los posicionamientos y condiciones de posibilidad que ha ejercido el Estado.

Entendemos que el conflicto social actual abarca un conjunto de relaciones que han sido transformadas por las políticas neoliberales que trascienden la esfera laboral. Pero el conflicto laboral en torno al trabajo asalariado es uno de sus polos, con una trama de confrontaciones recurrentes (Vakaloulis, 2000). En la presente investigación avanzaremos en el conocimiento de algunos hilos de esta trama, centrados en las movilizaciones laborales más relevantes del período de posconvertibilidad.

Dedicaremos especial atención a las modificaciones en las relaciones de trabajo (impuestas desde el capital, con diferentes respuestas desde los trabajadores), en las oportunidades políticas generadas desde el Estado para las empresas y para los trabajadores, y en el modo en que el contexto es procesado y resignificado por las generaciones de trabajadores. Diversas corrientes observan la intensificación del protagonismo social de los trabajadores.

En relación a lo expuesto, en esta investigación nos preguntamos por las características particulares de las movilizaciones laborales del sindicalismo de base en el sector automotriz en Córdoba y cómo se traman distintos elementos para que éste emerja desde 2006 en un contexto caracterizado como de revitalización sindical.

Con respecto a los conflictos anteriormente descriptos, seleccionamos los de los trabajadores de Volkswagen, donde hacemos un análisis de los mismos entre 2002 y 2015, aunque seleccionamos uno de ellos para analizar en profundidad las movilizaciones laborales: el despido de 19 activistas en 2013 y la lucha por su reinstalación. La relevancia del caso da cuenta de una experiencia de organización y participación político-sindical previa que atraviesa el conflicto y cuyos protagonistas son heterogéneos generacionalmente; la empresa Volkswagen es una automotriz pero su producción en Córdoba es de autopartes, lo que plantea cierta ambigüedad en la caracterización, que se observa también en el comportamiento de los demás actores sociales: sindicalmente está representada por SMATA; el Estado provincial la considera automotriz para otorgarle los beneficios de esa industria.

Se trata de un caso que resume muchas de las otras situaciones, pero que agrega condimentos originales que le dan un perfil específico. Por una parte, la empresa es una automotriz multinacional, aunque en Córdoba produce autopartes. Esta condición la hace acreedora de beneficios especiales que obtiene para garantizar la inversión en Córdoba. Sus trabajadores están agremiados en SMATA, un gremio que al menos en las últimas décadas, no condujo las luchas y crecientemente se opone a las bases y cierra filas con la patronal y el gobierno. De hecho, su secretario general, Omar Dragún fue Ministro de Trabajo de la provincia desde el año 2011 hasta junio de 2013. Cuando avizoró que había nubarrones en el horizonte de su sindicato que hacían peligrar su férrea conducción, renunció como Ministro y retomó el cargo en la conducción gremial.

En este marco, emerge una oposición interna en la fábrica que antagoniza con el doble enemigo empresario y conducción gremial, ambos respaldados por los niveles gubernamentales. No es la única experiencia de base en Córdoba, como vimos, pero sí es especial por su persistencia en el tiempo, por una heterogeneidad de dirección donde la izquierda juega un papel importante pero no excluyente. El estudio en profundidad de este caso permitirá por un lado comprender comparativamente la lógica de otros conflictos, especialmente del ámbito automotriz de Córdoba, y por otro contrastar esta experiencia con otras incluidas en el llamado “sindicalismo de base”, que se desarrollan (o se estudian) casi exclusivamente en la zona norte del Gran Buenos Aires.

Preguntas, objetivos y conjeturas

La complejidad de esta trama nos generó una serie de preguntas a investigar y responder: ¿Qué características particulares adoptaron las movilizaciones laborales por conflictos con la multinacional automotriz VW en Córdoba entre 2002 y 2015? ¿De qué modos las diversas trayectorias sociopolíticas

generacionales de los activistas configuraron estas movilizaciones? ¿En qué sentido el contexto político-económico propició el resurgimiento de esta modalidad de acción del sindicalismo de base? En concreto, sobre esta última ¿qué papel cumple la estructura de oportunidades políticas del Estado en la dinámica de las movilizaciones y en el logro de sus demandas? las relaciones laborales- ¿Cómo se relacionan la reestructuraciones productivas –contractuales y organizativas- de la empresa y las estrategias la conducción sindical con la conflictividad abierta por las reivindicaciones del sindicalismo de base en sus movilizaciones?

A partir de estos interrogantes, nos propusimos comprender la emergencia de las movilizaciones laborales en sus dimensiones histórico-programática, organizativa y metodológica, que adoptaron la modalidad de sindicalismo de base en Córdoba en la fábrica de Volkswagen en Córdoba entre 2002 y 2015, y su relación con la estructura de oportunidades políticas, las relaciones de trabajo y las trayectorias sociopolíticas generacionales de sus activistas. En las movilizaciones laborales en VW Córdoba que adoptaron las modalidades de sindicalismo de base entre 2002 y 2017, buscamos (a) analizar la estructura de oportunidades políticas y las relaciones de trabajo de las cuales emergen las movilizaciones laborales; (b) identificar la incidencia de las trayectorias sociopolíticas generacionales de los trabajadores en su configuración; (c) analizar las dimensiones organizativa, metodológica e histórico-programática.

A modo de conjetura inicial planteamos que a partir de 2002 en Volkswagen ha (re)surgido un modo de movilización que proviene de los trabajadores de base de las fábricas automotrices y autopartistas de Córdoba, cuyos formatos, demandas y estructuras de movilización se diferencian de los desplegados tradicionalmente por las conducciones sindicales, a partir de una particular composición de trayectorias sociopolíticas generacionales de los trabajadores. Las movilizaciones laborales emergen como reacción ante las modificaciones de las relaciones de trabajo fabril (aumento del control de los procesos de trabajo y diferenciación de las condiciones de contratación); y de las estructuras de oportunidades políticas existentes (priorización de los intereses empresariales sobre los de los trabajadores por parte del Estado y los sindicatos).

Por estos derroteros transitó la investigación que a continuación se presenta.

El recorrido

En el primer capítulo desarrollamos las herramientas teóricas y metodológicas con las que abordamos el objeto de investigación. La Estructura de Oportunidades Políticas (EOP) y las Relaciones de Trabajo (RT) son dos categorías de análisis que nos permiten abordar las lógicas del Estado y las de la relación empresa/trabajadores respectivamente. Su estudio permite comprender los límites del “espacio de posibles” para el desarrollo de la acción colectiva. Ésta se construye a partir de trayectorias sociopolíticas generacionales que posibilitan la comprensión de un colectivo que se dispone a la acción. La categoría de movilizaciones laborales nos provee de dimensiones analíticas para interpretar los cursos que tomaron las luchas de los trabajadores.

El capítulo dos da contenido a la EOP indagando especialmente en las relaciones entre Estado y empresas del sector automotriz y entre Estado y trabajadores.

En el capítulo 3 describiremos el sector automotriz de Córdoba especialmente en sus aspectos económicos. La sistematización de numerosas fuentes estadísticas nos permite comprender el desempeño del sector y en particular de la empresa que estamos analizando y su inserción en lógicas globales, nacionales y provinciales.

El capítulo 4 periodiza la historia de la empresa y la del colectivo de trabajadores al interior de la fábrica. La idea es comprender cómo se configuran dos fuerzas en pugna en el espacio de trabajo. La conducción del sindicato constituye otro adversario, más inmediato, que obstaculiza los reclamos a la empresa. Por eso, estudiaremos aquí los conflictos por representación con detalle. Con respecto a los activistas, analizamos en profundidad la construcción de un “nosotros” que constituye la Lista 2-Agrupación La Tuerca. Con ese trasfondo caracterizaremos al colectivo como articulación de generaciones, grupo de trabajadores que comparten una experiencia de ruptura en su vida fabril y despliegan y adquieren habilidades para la lucha. Ponemos así en juego la categoría de trayectorias sociopolíticas (inter)generacionales.

Ya “presentados” los actores, en los capítulos 5 y 6 desarrollaremos respectivamente las dimensiones organizativas y contractuales de las relaciones de trabajo; esto es, lo concerniente al proceso de trabajo y a la disputa por el valor de la fuerza de trabajo. En ambos capítulos la fábrica será el lugar privilegiado donde los actores despliegan estrategias y tácticas, avanzan y retroceden y miden fuerzas. En el capítulo 6 se presenta también en detalle la movilización laboral por 19 despidos persecutorios, que catalizó otras demandas y sacó hacia afuera de las paredes fabriles la situación de los trabajadores.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

A- MARCO TEÓRICO

Para presentar este apartado partimos de una discusión general sobre la relación capital-trabajo y el juego del estado en esa relación, para acercarnos luego a categorías más específicas que iluminen nuestro objeto de estudio.

Iniciamos analizando la relación entre economía y política, problematizando el concepto y el lugar de la política, en sentido amplio y también restringido al Estado. Ya orientándonos al objeto de estudio, inserto en el sector automotriz, discutimos la categoría de estructura de oportunidades políticas y de relaciones de trabajo. En el transcurso conflictivo de estas últimas, se construye una trayectoria social y política intergeneracional en los trabajadores movilizados. A partir de estos ejes abordaremos las movilizaciones laborales -una categoría construida a partir de la síntesis de las teorías de la acción colectiva y las categorías analíticas del OCLC- en el marco de los conflictos de comportamiento abiertos.

La construcción teórica que presentamos –incluso en sus afirmaciones más firmes- ha sido revisada y discutida constantemente a partir de los hechos observados y relatados. Sin negar la preexistencia de un posicionamiento teórico y político, su problematización y la autoobjetivación han sido constantes en todo el proceso, en un esfuerzo de mantener la rigurosidad y la objetividad.

En la segunda parte de este capítulo describimos las estrategias metodológicas vinculadas con el marco teórico y con las particularidades del tema de investigación y los casos.

1. Condicionantes Estructurales de las Movilizaciones Laborales

En esta investigación entendemos que un conflicto abierto entre capital y trabajo no puede ser analizado sin ponerlo en relación con la economía y la política. Para adentrarnos brevemente en este debate, tomaremos fundamentalmente las propuestas de Bob Jessop, discípulo de Poulantzas, con un enfoque dialéctico y cercano al regulacionismo.

1.1. El capital y el Estado; la economía y la política

1.1.1. El capital

En los análisis marxistas el capitalismo es analizado a través de dos procesos: la creación de valor (que implica la relación entre el capital y el trabajo remunerado) y la circulación de valor, y de las

relaciones entre ambos. El primero de estos procesos puede observarse desde dos niveles, que remiten a la valorización del capital (nivel abstracto) y al proceso de trabajo (nivel concreto). En estos procesos, Jessop identifica dos tensiones que afectan la acumulación del capital: (a) sus crisis periódicas por las contradicciones fundamentales del circuito de capital y el proceso de valor, y (b) el hecho de que la sustancia del valor radica en la capacidad que tenga el capital para controlar los salarios, capacidad que depende de factores que están por fuera del proceso de valor (Taylor, 1997). Por tanto, la acumulación es algo indeterminado, contingente, histórico, en la que intervienen también factores externos.

Entre estos factores externos es central el papel del Estado, y aquí aparece este último "correspondiendo" a las lógicas de acumulación, aunque esta correspondencia debe construirse en el curso de la lucha entre fuerzas sociales sin un resultado definitivo.

Para Jessop, entonces, tanto la relación entre el capital y el Estado, como los intereses del primero y la unidad del segundo, son problemáticos. Además, hay objetivos necesarios para la reproducción del capitalismo que requieren de la acción del capital en su conjunto, pero también contradicciones y problemas que afectan su logro, por lo cual debe hacerse distinción entre capital en general y sus manifestaciones concretas. (Taylor, 1997).

1.1.2. El Estado

La unidad estatal es requisito fundamental para la reproducción del capitalismo, pero es una unidad que debe construirse en la lucha, ya que depende de las fuerzas sociales que actúan dentro de sus instituciones. En sí, ninguna forma de Estado puede resolver indefinidamente las contradicciones del capitalismo, inherentes a las relaciones entre capital y trabajo.

El poder del Estado, por su parte, puede considerarse capitalista en tanto crea, mantenga o restaure las condiciones para la acumulación del capital en una situación determinada. Para Jessop

"(...) las estructuras institucionales y las consecuencias de la intervención del Estado configuran a las mismas fuerzas políticas y económicas, de modo que las relaciones entre el Estado y las relaciones sociales de producción son siempre recíprocas y dialécticas" (Taylor, 1997:267)

El conflicto de clases se reproduce así en el Estado mismo. También debe unificarse a través de un proyecto hegemónico que estratégicamente incorpore aspectos políticos, económicos e ideológicos que privilegien y legitimen la dominación de la clase capitalista -o una fracción de ella- sobre otras fuerzas sociales. (Taylor, 1997). El autor afirma que

"el carácter de clase del Estado depende de sus implicancias para las estrategias: no está inscripto como tal en la forma Estado (...). El poder estatal es la condensación material de un equilibrio variable de fuerzas políticas y sociales o de fuerzas ligadas al campo político. En otras palabras, es una relación social que se reproduce en y a través de la interacción entre la forma institucional del Estado (que le da su materialidad específica) y las fuerzas cambiantes que dan forma al ejercicio del poder estatal, tanto en el interior como desde el exterior del aparato de Estado. El Estado presenta necesariamente un carácter de clase porque sus instituciones, sus capacidades y sus recursos son más accesibles a ciertas fuerzas políticas y más fáciles de orientar hacia ciertos fines que hacia otros" (Jessop, citado por Bonnet, 2016:30, nota).

1.1.3. Las estrategias (o la aparente separación entre lo económico y lo político)

Destacamos que al referirse a las estrategias (por ejemplo, el corporativismo) que se despliegan desde el poder estatal para organizar una base social sólida, Jessop sostiene que éstas cambiarán en función de un determinado estadio de desarrollo, de la forma del Estado y de la posición dentro de la economía mundial, y que se configuran en una relación siempre dinámica y dialéctica entre las estructuras del Estado y las valoraciones y conductas estratégicas de los agentes. (Taylor, 1997).

Agregaremos que en la configuración de esas estrategias de organización social, la combinación particular de la forma estatal, el régimen político y el gobierno en el sistema capitalista **desplazan y reducen la política a un ámbito específico legitimado para su ejercicio:**

"La estructura formal de la democracia, la modalidad más típica de régimen político del capitalismo, enfatiza la política en el espacio público para negarla en el espacio de la producción, interpela a los hombres y mujeres como ciudadanos y no como clase, obturando el reconocimiento del conflicto constitutivo del modo de producción. (...) En este sentido, la democracia es el régimen político específico del capitalismo que, a través de procedimientos electorales, separación de poderes, control judicial, subordinación de las fuerzas armadas entre otros rasgos mínimos formales, es el que mejor expresa esta separación –finalmente imposible como hemos insistido– entre lo político y lo económico que el capitalismo requiere". (Roitman, 2016:33)

Realizamos dos consideraciones sobre esta afirmación. La primera implica señalar que, de fondo, en el planteo de Roitman, está el ya mencionado debate marxista sobre el lugar de la política dentro del espacio de trabajo o fuera de él (Balibar, 1991). Coincidimos con la autora en la primera opción, ya que la fábrica es el espacio de relación objetiva y subjetiva entre trabajo y capital (Panzieri, citado por De la Garza, 1989). Es decir, por un lado, el *"terreno donde el capital impone su dominio sobre la clase obrera, la subordina y convierte en parte de sí mismo como capital variable"* (De la Garza, 1989:56). Pero es también uno de los terrenos decisivos de la lucha de clases, donde deben desarrollarse las tácticas y estrategias de resistencia. Las relaciones políticas en la fábrica se articulan con las relaciones económicas –salarios y modos de contratación– y con la organización del proceso de trabajo. El mismo proceso capitalista de producción es campo de confrontación política entre capital y trabajo; el conflicto es permanente porque la violencia fabril es inherente a la producción y es la que mantiene constante la tensión. (De la Garza, 1989). Ahora bien, lo dicho hasta aquí no significa que sólo haya política en el espacio de trabajo, sino que la política no puede ni debe escindirse, aislarse, de éste.

La segunda consideración remite a la política en el espacio público. Allí, parte de la conflictividad queda en una situación ambigua, en constante disputa por su denominación y por su legitimidad. Es aquella mayormente definida como de los "nuevos movimientos sociales²/societales³/socioculturales⁴", donde los actores aparecen por momentos autodefinidos de modo general como ciudadanos o individualizados como consumidores, y en otros a partir de adscripciones particulares (campesinos, ambientalistas, indígenas), pero donde el trabajo no aparece como el eje fundamental de disputa. Sin embargo, coincidimos con los planteos de Harvey (2004), que vincula los actores sociales

² Touraine, Melucci, Offe, op cit.

³ Tapia, 2009.

⁴ Calderón, 2009.

de un modo más estructural con la continuidad y profundización de la denominada “acumulación originaria⁵” del capital, que avanza -no sólo mediante la acumulación por explotación del trabajador (reproducción ampliada) sino también- “por desposesión”⁶. Consecuentemente, si bien el trabajo –y el sujeto político- no se vincula directamente con estos conflictos, sí está la acción del capital operando de fondo en la relación conflictiva⁷.

En resumen, la restricción de la política al ámbito estatal y la aparición de la economía y la política como esferas separadas, no son inocentes ni ajenas a los intereses del capital, ya que con esto cualquier acción que se defina como política fuera de los canales institucionales del Estado queda identificada como disruptiva, ilegítima.

1.1.4. En síntesis

El Estado como materialización de relaciones sociales actuales e históricas en un aparato institucional, “contiene” las contradicciones entre las distintas fuerzas sociales en una unidad –siempre en construcción- que permite la reproducción del capitalismo. Estas contradicciones radican, no sólo en la existencia de fuerzas sociales desiguales y de sus relaciones, sino en el “traslado” de la conflictividad política inherente a la relación entre capital y trabajo en los espacios de la producción y la circulación de valor hacia la institucionalidad estatal. Este traslado de la politicidad se ve legitimado y encorsetado desde arriba en la reducción de la democracia a su expresión formal como régimen político, a la individualización y resignificación de los trabajadores como ciudadanos; a la política como ejercicio del poder del Estado; a la política laboral como expresión de la relación entre sindicatos, empresas y Estado. Consecuentemente, la separación entre economía y política es sólo aparente, y el espacio de protesta no canalizado a través de las instituciones del Estado (que define a su vez qué representación de los trabajadores es válida, y por tanto qué sindicatos tienen voz y qué procedimientos de selección de sus dirigentes tienen validez legal) aparece deslegitimado “desde arriba” y “desde dentro” de la política-Estado⁸.

En esta investigación nos interesa dar cuenta del accionar de sujetos que se reconocen como trabajadores, entienden a la democracia como algo más cercano a un modo de relación social y de toma de decisiones entre iguales, y a la política como ejercicio de esa democracia.

⁵ Marx, K. (2002) “El Capital”. Tomo I, Capítulos XXIV y XXV.

⁶ La acumulación por desposesión es la continuidad de la acumulación originaria sobre ámbitos antes no mercantilizados para contribuir al sostenimiento del capitalismo. (Ver Harvey, 2004)

⁷ Ahora bien, adelantamos a modo de hipótesis que los modos diferenciados de avance del capital influyen en las formas en que los sujetos afectados por éste se manifiestan, se identifican y actúan. Esto puede observarse también en las líneas de investigación, que generalmente abordan diferenciadamente la conflictividad laboral o la social (sin la laboral). Esos comentarios exceden el objetivo de la tesis; sólo son cotejados para marcar una postura crítica ante la segmentación de la conflictividad social.

⁸ Existe un debate ligado a un programa de transformación, respecto de los cambios posibles desde dentro del Estado y desde fuera, y sobre las posibilidades que se abren –o no- a los colectivos para actuar desde ambos frentes. Entendemos que estos debates podrán colaborar en la comprensión de las decisiones que toman los colectivos movilizables.

1.2. Herramientas para el análisis estructural

Dos categorías teóricas orientarán nuestra investigación y nos permitirán construir nuestro objeto de estudio: las relaciones laborales y la estructura de oportunidades políticas, como elementos que predisponen o condicionan el surgimiento de movilizaciones laborales, y que éstas intentan modificar.

Estas categorías nos permiten concretar para nuestro estudio los dos procesos que menciona Jessop para definir al capitalismo –la circulación del capital y la relación capital-trabajo remunerado- y las relaciones de fuerzas implicadas en el Estado.

La relación capital-trabajo remunerado se abordará desde el concepto de *relaciones de trabajo* en el contexto específico del caso de estudio. Entendemos que en ellas se cristalizan las decisiones y estrategias empresariales, las respuestas de los trabajadores y las mediaciones estatales en el lugar de trabajo.

En tanto, la circulación del capital se focalizará en las multinacionales automotrices radicadas en Córdoba, dentro de un proceso global de centralización y concentración del capital de la rama automotriz (Tarditi, 2000; Fitzsimons, 2013), y del capital en general en Argentina (CFI, 2014). Su asentamiento en el territorio cordobés en busca de maximizar sus beneficios las convierte en una de las fuerzas sociales que operan para obtener del Estado condiciones más favorables.

Asimismo, las estrategias y políticas estatales, así como sus resultados (y las correlaciones de fuerzas que las sustentan) van sedimentando históricamente en regulaciones, instituciones, modos de relación individual y colectiva que a su vez afectan a las posibilidades actuales de relación entre fuerzas sociales al interior del Estado y sus instituciones. Por esto, entendemos que el concepto de *estructura de oportunidades políticas* (EOP) como lo definiremos a continuación nos permitirá analizar cómo intervienen las instituciones estatales –tal como las hemos definido precedentemente- en el desarrollo de las movilizaciones laborales, y entender la centralización/el descentramiento de la política o la disputa por la dominación en los casos concretos.

1.2.1. Estructura de Oportunidades Políticas

Los procesos de subjetivación política y social que se construyen –o se activan y reconfiguran- a partir de conflictos concretos, han sido objeto de investigaciones desde diversos enfoques, centrados en dimensiones que impulsan o predisponen a la acción colectiva, sus condicionantes, sus posibilidades de éxito o de fracaso, sus resultados efectivos, las modificaciones en las estructuras de movilización, su construcción identitaria y referencial, entre otros aspectos.

Nos apropiamos de un concepto que proviene de las teorías de los movimientos sociales y resulta relevante para dar cuenta del accionar estatal, una mediación siempre presente en la conflictividad: el de *estructura de oportunidades políticas*. Esta noción fue acuñada por Charles Tilly⁹ para vincular el surgimiento de movimientos sociales nacionales con la consolidación de los Estado-Nación, lo que derivó en análisis comparativos entre Estados para investigar la acción colectiva. El autor

⁹ Tilly, Charles (1978). *From mobilization to revolution*.

pensaba en construir teóricamente un modelo de organización política con ciertas condiciones estructurales que facilitaban o reprimían la movilización. Por su parte, McAdam (1982) lo encaminó hacia un modelo de procesos políticos (cambios políticos, organizacionales y de conciencia). Tarrow (2003) diferencia entre oportunidades políticas y restricciones políticas (constraints), las descentra de sus delimitaciones nacionales, formales y de permanencia, e incluye también a las capacidades de las autoridades gubernamentales en el análisis. Estos elementos (oportunidades y restricciones) son recursos externos a los grupos que se movilizan. Las oportunidades reducen los costos de la acción colectiva, revelan aliados potenciales, muestran aspectos vulnerables de las elites y autoridades, y orientan a redes sociales e identidades colectivas a actuar alrededor de temas comunes (Tarrow, 2003).

Como podrá verse, desde estas teorías, la EOP es pensada en tanto un facilitador para la acción colectiva. En esta investigación resignificaremos el concepto de estructura de oportunidades políticas (EOP), de modo que permita dar cuenta de la mediación estatal en la relación -siempre conflictiva- entre capital y trabajo, y que según entendemos aportará a la comprensión del fenómeno a estudiar desde una perspectiva relacional, dialéctica, y en línea con nuestra definición del Estado, su cuestionable autonomía, y la política. Algunas son de carácter general, y otras responden al contexto argentino.

Haremos algunas afirmaciones sintéticas sobre la resignificación del concepto, que profundizaremos punto por punto a continuación. La EOP de un Estado afecta al capital y al trabajo. Asimismo, los actores que los encarnan –capitalistas y trabajadores- intentan influenciar en su composición por diversos medios. Desde el lado de los trabajadores, su herramienta principal es la acción colectiva que los trabajadores despliegan en el espacio de trabajo y en el espacio público. La conflictividad vinculada a la relación capital-trabajo enfrenta a los trabajadores con antagonistas “personificados”: la patronal

Los abordajes clásicos de la EOP la piensan en términos de oportunidades y constreñimientos para la acción colectiva. Nosotros, al considerar también aquellos aspectos de la EOP que sirven al capital, damos un paso hacia atrás para analizar su complejidad y observar quiénes se sirven de ella. Es decir, para qué y para quiénes estas estructuras son oportunidades políticas.

Al afirmar que el Estado es esa mediación que “sostiene” la acumulación del capital, y que está “habitado” por fuerzas sociales en lucha sin un resultado preestablecido, se deduce que las dimensiones que constituirán la estructura de oportunidades políticas que se estructuran y modifican en el accionar de diferentes niveles de gobierno, son una cristalización de los resultados de las luchas entre estas fuerzas dentro y fuera del Estado en un momento dado. Lo político de este proceso radica en las luchas por establecer, por implementar, por modificar y por superar su instrumentación o traducción en normativas, políticas, tratados, dependencias, jerarquías, aparatos, etc.

Avancemos ahora más detalladamente:

Los sujetos de la acción colectiva. En primer lugar, la acción colectiva que logra constituirse en movimiento social y perdurar en el tiempo, generalmente adquiere algún grado de institucionalización. Por lo tanto, cuando hablamos de la acción colectiva *de los trabajadores*, pensamos en aquella que se canaliza a través de un sindicato –u organización sindical de 2º y 3º grado-; pero también de aquella impulsada por los delegados en los lugares de trabajo, o directamente por las bases, y que puede o no

sumar niveles de representación formales en el proceso. En segundo lugar, y si bien la generalidad de los trabajadores con experiencia organizativo-sindical en Argentina remite discursivamente con frecuencia a la idea de “el” movimiento obrero, lo cierto es que resulta imposible abordarlo como unidad. En este sentido, algunas de las características del período son las asimetrías de poder y de capacidad de convocatoria, sus variados –y variables- alineamientos con el mundo de la política partidaria, el restringido alcance de la cobertura sindical¹⁰ respecto al universo de trabajadores, y las diferentes y desiguales condiciones de trabajo –fragmentación laboral-. Sí puede sostenerse la afirmación de que grupos de trabajadores logran organizarse, e incluso -en determinadas circunstancias y bajo consignas muy generales- confluir en un reclamo conjunto, de la recuperación de la negociación colectiva en el período estudiado, y que disponen de recursos que les otorgan condiciones de continuidad, en gran medida provenientes de organizaciones sindicales aún hegemónicas. Se puede hablar también de lineamientos, de acuerdos, de movilizaciones puntuales de una *clase-que-vive-del-trabajo* (Antunes, 2005), pero no de un accionar coordinado, consciente, sistemático y abierto a las múltiples realidades a representar. Al hablar entonces de acción colectiva, la circunscribimos a las *acciones en el mundo del trabajo, que los trabajadores tanto autoorganizados como mediados por los representantes sindicales, despliegan en el espacio público*¹¹.

Las oportunidades y los constreñimientos (constraints). Mencionamos ya que el concepto surge para pensar condiciones que favorecen u obturan el surgimiento de la acción colectiva¹². Pero hay condiciones y procesos que están disponibles para todos los sectores, y otros que son direccionados hacia algunos en particular; también lo que es oportunidad en un momento o para algún actor social puede volverse constreñimiento en otro momento o para otro actor; además, algunos movimientos utilizan ciertas oportunidades y otros no. De fondo, lo que se pretende aquí es reconocer la complejidad de las estructuras de oportunidades/constreñimientos políticos y de la dificultad de fijar permanentemente y a priori el impacto de alguna de las dimensiones que analizaremos. Precisamente problematizando esta clasificación, nos proponemos descentrar el análisis. Pasar de definir una estructura como facilitadora o como limitadora por sus efectos en la acción colectiva, a *analizar su complejidad y pensar quiénes se sirven de esta. Es decir, para qué y para quiénes estas estructuras son oportunidades políticas*.

La particularidad de la conflictividad laboral. Muchas de las acciones colectivas que podemos identificar en la actualidad incluyen una reivindicación específica, visible, pero no en muchos casos el antagonista está declarado. Algunas veces porque se hace en términos positivos, por ejemplo, “por la defensa de los bosques”, otras porque es difícil delimitar quiénes “atacan a los bosques” -siguiendo el ejemplo- y agruparlos en una categoría (al menos desde las conceptualizaciones propias de los colectivos movilizados). En un conflicto laboral, el antagonista es siempre visible: el patrón. Ya sea éste la empresa (u organización que las nuclea) o el Estado. Este último, considerado como empleador -de trabajadores del sector público- o como Estado social o poder público -encargado de dar respuesta a la

¹⁰ Los cambios en el mundo del trabajo operados en Argentina fundamentalmente en la década de los '90 dejan fuera de cobertura sindical a muchos sectores de trabajadores, y otros quedan excluidos porque sus condiciones y reclamos no son tomados en cuenta por las conducciones sindicales.

¹¹ Con espacio público nos referimos a los territorios de visibilización de la protesta reconocidos y visibles a la población en general tanto como al lugar de trabajo.

¹² Para más detalles ver Tarrow, S., op cit, pág 18-19

falta de trabajo o de condiciones para poder trabajar, o de mediar en los conflictos-. Entonces, habiendo un antagonista claro, lo que es estructura de oportunidades para el empleador, es estructura de constreñimientos para los trabajadores. Se suma a esto, el hecho de que ciertos conflictos tienen su inicio o pasan por una instancia donde hay un nuevo antagonista, y son los conflictos de representatividad, cuando los trabajadores deben luchar contra el sindicato para que logre representarlos o al menos no impida la acción colectiva de las bases. La conflictividad laboral, entonces, *enfrenta a los trabajadores con antagonistas identificables*.

"Lo político" de las oportunidades políticas. Ya hemos argumentado sobre cómo la política es desplazada del lugar de explotación y/o de desposesión, y encorsetada dentro de procedimientos formales, y hemos criticado esta estrategia. También, que en nuestra definición de Estado la orientación que éste tome dependerá de las fuerzas sociales que operen o hayan operado en sus instituciones. Por tanto, las dimensiones que constituirán la estructura de oportunidades políticas son una cristalización de los resultados de las luchas entre fuerzas sociales en un momento dado –las fuerzas que operan desde adentro y desde afuera del Estado-, y que logran instrumentarse o traducirse a partir de éste en normativas, políticas, tratados, dependencias, jerarquías, aparatos, etc. *Lo político está presente en las luchas por establecerlas, por implementarlas, por modificarlas y por superarlas.*

El alcance del análisis. Hechas las aclaraciones pertinentes en el punto anterior, discutiremos los niveles estatales que presentan relevancia en la estructuración de las oportunidades políticas. Al referirnos a los gobiernos de un Estado federal como se estructuró el argentino, no podemos ignorar los niveles inferiores al nacional. Formalmente autónomos del nivel nacional, los gobiernos provinciales y municipales generan estructuras de oportunidades políticas que es preciso poner en consideración. Por tanto, coincidimos con Tarrow (2003) en no delimitar necesariamente el campo de análisis a lo nacional. Asimismo, es relevante pensar en aspectos que involucran a diversos Estados nacionales (instancias regionales) actuando en conjunto para definir una particular estructura de oportunidades. *La EOP se estructura y modifica en el accionar de diferentes niveles de gobierno.*

A partir de lo anterior, la *estructura de oportunidades políticas* (EOP) será definida según su relevancia para el mundo del trabajo en su sentido más amplio –y no exclusivamente para la acción colectiva-; refiere a la estructura institucional y las relaciones informales de poder de un sistema político dado (Mc Adam, 1999) –en su alcance regional, nacional, provincial y local-, y sus cambios. Se incluye en esta definición el papel diferenciado que juegan las mismas para la patronal y para los trabajadores –por momentos, hablar de sindicato será sinónimo de trabajadores y por momentos requerirá de un análisis diferenciado-.

Esta definición ampliada y resituada del concepto de estructura de oportunidades políticas nos permitirá analizar el período 2000-2015, en relación con las multinacionales del sector automotriz y con los trabajadores movilizados para comprender cómo intervienen las instituciones estatales en el desarrollo de los conflictos laborales, y entender la centralización/el descentramiento de la política o la disputa por la dominación en los casos concretos. Es decir, la estructura de oportunidades políticas que el Estado ha abierto para el capital y el trabajo afecta las posibilidades y la concreción de las movilizaciones laborales así como de los intentos para limitarlas.

Sus dimensiones de análisis son:

1- Nivel del Estado o Alcance:

- a- Regional¹³
- b- Nacional
- c- Provincial
- d- Local

2- Estructura organizacional y relaciones de poder:

a- Regulación del trabajo: Incluye toda la legislación que delimite, garantice, establezca y medie o arbitre en cuestiones de derechos laborales y su conflictividad derivada, así como las instancias designadas para aplicar la legislación.

- i) Derechos constitucionales: Derechos, deberes y garantías establecidos por la Constitución Nacional, Constitución Provincial y Carta orgánica o ley orgánica municipal, referidos al trabajo y las relaciones laborales, aplicables a la relación capital-trabajo en el sector automotriz.
- ii) Ley marco: Legislación que regula los derechos de los trabajadores según actividad, sector, área temática y que marca los términos generales de las regulaciones de niveles o alcance temático inferiores.
- iii) Leyes sectoriales: Leyes destinadas al trabajo o los trabajadores del sector automotriz.

b- Políticas sectoriales: Incluimos en esta categoría a todas las políticas públicas destinadas al sector automotriz o que de alguna manera lo afectan. Las mismas pueden verse plasmadas o no en leyes, decretos y reglamentaciones. A los fines de evitar la ambigüedad en la asignación, una política pública expresada en una ley será consignada como Política Sectorial (y no como instancia legislativa), priorizando el contenido por sobre la forma porque nos interesa valorar sus efectos sobre el sector. Sus dimensiones son:

- i) Promoción de la Inversión:
 - (1) Exenciones: Tratamientos preferenciales que prevean a algún sujeto excepciones de efectuar aportes, responsabilidades, tareas, recursos, etc. que son aplicables a la generalidad de los sujetos (entes/instituciones/individuos/organizaciones/etc.)
 - (2) Subsidios: Montos de dinero no reembolsable destinados a las automotrices, autopartistas, y/o sus trabajadores y los sindicatos que los representan. También subsidios a la industria en general, o a las PyMEs, etc. y que puedan ser aprovechados por el sector automotriz, provenientes de cualquier nivel de gobierno (estatal e interestatal). Es importante consignar el monto y si la erogación es sólo una vez o implica períodos de tiempo, si es condicionada o no (si el receptor de una acción o beneficio asume un compromiso, su contenido, alcance y plazos), si estipula algún tipo de control administrativo del cumplimiento, o condiciona la erogación a éste.

¹³Privilegiaremos el ámbito del Mercado Común del Sur (Mercosur), debido a la importancia de los acuerdos establecidos en relación al sector automotriz; sin olvidar que la perspectiva de las multinacionales del sector parte de procesos de producción global.

- (3) Gestiones de gobierno ante otros entes o instancias públicas: Situaciones en las cuales el poder ejecutivo de cualquier nivel de gobierno se compromete a colaborar con la empresa (automotriz o autopartista o sus respectivas Cámaras) para gestionar beneficios ante entes provinciales autárquicos y servicios concesionados, y ante instancias de gobierno superiores o inferiores.
 - (4) Obra Pública: Compromisos del gobierno para la realización de obra pública que mejore las condiciones de logística, servicios e infraestructura de las empresas y otros.
- ii) Protección de la industria local: Toda legislación o política pública que esté dirigida a las industrias de capitales locales, o con producción local, en especial las autopartistas y automotrices.
 - iii) Capacitación laboral y empleo: Instancias donde el Estado ejecuta planes de formación y/o capacitación laboral a futuros empleados, nuevos empleados y en la reconversión laboral de los trabajadores de las automotrices y de sus proveedores. Es importante consignar si es fruto de un acuerdo previo, condicionado o no (si el receptor o el impulsor de una acción o beneficio asume un compromiso, su contenido, alcance y plazos), si estipula algún tipo de control administrativo del cumplimiento, o condiciona de algún modo la ejecución.

c- Instancias de concertación: Esta categoría corresponde a ámbitos o instancias donde el Estado participa en negociaciones y acuerdos referidos tanto a las empresas –y/o sus Entidades representativas- como a los trabajadores -de manera individual, colectiva o mediante representación sindical-. La participación del Estado acredita la existencia de acuerdos. Sus dimensiones prevén la presencia de las tres partes (Estado, capital y trabajo), o del Estado con alguna de éstas.

- i) CCT y demás tripartitas: Incluye todos los acuerdos formales entre Estado-Empresa y Sindicato, en los diversos niveles de gobierno. Los fundamentales serán los Convenios Colectivos de Trabajo y las Paritarias.
- ii) Estado-empresa: Son acuerdos o instancias de negociación o solución de controversias en los que intervienen solamente el Estado y la empresa/empresas, o cámara o agrupación de empresas
- iii) Estado-sindicato: Son acuerdos o instancias de negociación o solución de controversias en los que intervienen solamente el Estado y el sindicato/los sindicatos/las asociaciones sindicales de 1º y 2º grado en representación de instancias menores.
- iv) Estado-trabajadores: Son acuerdos o instancias de negociación o solución de controversias en los que intervienen solamente el Estado y los trabajadores no mediados por instancia representativa alguna. Los trabajadores participan por sí mismos o con mandato delegativo del resto de los trabajadores, preferentemente con mandato asambleario.

d- Políticas de control y de resolución de conflictos: Incluye el seguimiento en el cumplimiento de los acuerdos para prever la apertura de conflictos y las instancias donde, a partir de un conflicto abierto, se despliegan mecanismos para su “resolución” o para la contención de la conflictividad.

Abarca tanto instancias y procedimientos administrativos y legales de control de cumplimiento de acuerdos como instancias legales y judiciales que aborden la conflictividad y definan o colaboren en la determinación de su resolución. Finalmente, involucra también el ejercicio de la violencia física por parte de las fuerzas represivas del Estado.

- i) Control administrativo de cumplimiento de normativas y acuerdos: Instancias previstas y/o implementadas para el control y seguimiento del cumplimiento de acuerdos y normativas. Incluye la posibilidad de multas, sanciones, punitivos.
- ii) Instancia judicial: Controversias que, no resueltas en los ámbitos administrativos (por no haber pasado por ellos o porque éstos no resultaron pertinentes), se intentan dirimir en el sistema de justicia en sentido amplio. Comprende también la acción en organismos donde el Estado ejerce como poder público, con roles de denuncia, información, investigación y defensa de la población.
- iii) Instancia Legislativa¹⁴: Declaraciones, Resoluciones, Leyes y Decretos destinados a los trabajadores o las empresas del sector, o que por su generalidad los afecten positiva o negativamente. Incluye también los proyectos que no llegaron a tratarse o aprobarse. Es de relevancia quiénes han tenido la iniciativa (poderes del Estado, partidos, ciudadanos), los apoyos obtenidos y los obstáculos a su concreción.
- iv) Uso de la fuerza pública: Tanto de derecho como de hecho, si existe habilitación alguna para que las fuerzas represivas oficiales actúen o si lo hicieron en algún momento, en contra o a favor de la empresa, del sindicato o de los trabajadores. Qué justificativos se esgrimen. Si se plantean límites, tipo de fuerzas habilitadas y no.

e- Vínculos informales: relaciones interpersonales de agentes estatales con los demás actores involucrados en la relación capital-trabajo en términos generales o específicamente de los casos de estudio.

Gráficamente se representa de la siguiente manera:

¹⁴ Las leyes que habilitan el desarrollo de políticas públicas estarán encuadradas como Políticas Sectoriales; las que rigen sobre los trabajadores y sus vínculos laborales como Relaciones de Trabajo; las que establecen procedimientos de control administrativo en el segmento con esa denominación. Aquí nos interesa conocer la intervención del Poder Legislativo –y los diversos bloques presentes- en términos de su involucramiento en los conflictos capital-trabajo en el sector automotriz. La incorporación de los proyectos no tratados, no resueltos y archivados pretende avanzar en la relación de fuerza y los límites legales y políticos de este Poder.

Cuadro N°1: Dimensiones de análisis Estructura de Oportunidades Políticas (EOP)															
PERÍODO	ALCANCE	ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y RELACIONES DE PODER													
		REGULACIÓN DEL TRABAJO			POLÍTICAS SECTORIALES			INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN				INSTANCIAS DE CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS			
		Derechos constitucionales	Ley marco	Leyes sectoriales	Promoción de la inversión	Protección industria local	Capacitación y empleo	CCT y demás tripartitas	Estado-empresa	Estado-sindicato	Estado- trabajadores	Control administrativo	Instancia judicial	Instancia legislativa	Uso de la fuerza pública
2000-2015	Regional														
	Nacional														
	Provincial														
	Local														

La EOP existente se caracterizará en la intersección de los distintos niveles de gobierno con la estructura institucional y relaciones de poder abiertas por el Estado para estas multinacionales y de los trabajadores en la conflictividad laboral¹⁵. Algunas de las categorías serán comunes al sector automotriz, y otras serán puestas en juego según la particularidad de las movilizaciones laborales en Volkswagen.

1.2.2. Relaciones de trabajo

Las movilizaciones laborales desde las bases emergen en los espacios de trabajo –que luego intentan trascender, con distinto grado de efectividad-, a partir de situaciones concretas que estallan como conflictos abiertos de fábrica. De allí que en el análisis de esta dinámica es relevante conocer las relaciones de trabajo fabril y sus modificaciones históricas concretas.

Hablar de la centralidad del conflicto capital-trabajo implica adoptar la perspectiva de que las modificaciones históricas del trabajo fabril resultan de la lucha entre el capital por aumentar su rentabilidad en gran medida disciplinando o controlando el trabajo del obrero, y los obreros resistiendo a tales intentos. Consecuentemente, y como afirma Roitman *"El proceso de trabajo es, pues, tanto técnico como político, en tanto impone ritmos, modos de subordinación y de cooperación, y enmarca estrategias de resistencia"* (Roitman, 2016:143).

La relación entre capital y trabajo, en la perspectiva marxista, es analizada a través de los procesos de creación de valor, que implica la relación entre el capital y el trabajo remunerado, y de circulación de valor -y de las relaciones entre ambos-.

¹⁵ Según la definición de Edwards y Scullion, 1987. (3 niveles).

Marx analizó el proceso de producción en el capitalismo en dos niveles. En un nivel más abstracto, en el proceso de valorización del capital, está la respuesta a por qué hay acumulación capitalista, que descansa en la producción de plusvalía. La plusvalía (que permite que el dinero se transforme en capital) se genera en la diferencia entre el valor producido por el trabajo (horas promedio utilizadas en la producción de mercancías; o tiempo de trabajo socialmente necesario) y el valor de la fuerza de trabajo (el valor de lo que requiere el trabajador para reproducir su fuerza de trabajo cotidianamente y que se expresa en el salario). Esta extracción de plusvalía constituye el fundamento de la explotación. Recordemos que el valor de la mercancía se realiza en el proceso de circulación (compra-venta).

Para que el proceso de valorización que es social, de conjunto, tenga lugar, en cada unidad productiva se desarrollan actividades concretas coordinadas por el capital y ejecutadas por los trabajadores, lo que Marx llama proceso de trabajo y corresponde al *"proceso en que el capitalista consume la fuerza de trabajo"*, con dos peculiaridades: *"el obrero trabaja bajo el control capitalista"* y *"el producto es propiedad del capitalista"* (2002:224).

El capitalista ejerce allí una coacción legalizada para que durante la jornada laboral el valor producido sea máximo, para lo cual debe asignar tareas, coordinarlas, vigilar, premiar o castigar, evitar tiempos de ocio. Lo que resaltan aquí son los mecanismos de dominación, de disciplinamiento; se ponen en juego las condiciones de trabajo. (Marx 2002)

En esta investigación pondremos en juego el concepto de relaciones de trabajo que aporta Palomino (2004), para tratar de concretar empíricamente las nociones de proceso de valorización y de trabajo.

El autor entiende como relaciones de trabajo a aquellas que se entablan entre el capital y el trabajo, en dos dimensiones de análisis: la contractual y la organizativa. La primera incluye en cierto modo lo que Marx (2002) entiende por proceso de valorización; esto es, los modos de contratación (con mayor o menor estabilidad) y la determinación del salario. Decimos "en cierto modo" porque esta categoría teórica de alcance medio que construye Palomino es una forma de acercarse o a la determinación del valor de la fuerza de trabajo en el proceso de valorización que, por implicar al capital en su conjunto no es posible operacionalizar exhaustivamente. Como ya señalamos, el proceso de valorización tiene un carácter social, no se puede limitar a una sola unidad productiva o a un sector particular. Sin embargo la propuesta de la dimensión contractual en una unidad productiva capta en parte una arista del proceso de valorización en cuanto se realiza dentro del marco de relaciones más generales, a través de los CCT y las legislaciones estatales, que a su vez afectan los puestos de trabajo, que en definitiva inciden fuertemente en el valor de la fuerza de trabajo y el valor de lo producido.

La dimensión organizativa, por su parte refiere al proceso de trabajo. Para captar en contextos específicos ciertas regularidades que éste adquiere, es útil la categoría de modelos productivos, incorporada por la escuela regulacionista francesa y otros enfoques heterodoxos. Por ejemplo, Dosi define como modelo productivo a *"una combinación más eficiente de productos y procesos, interrelacionados con innovaciones técnicas, organizacionales y de gestión empresarial que promueven un crecimiento de la productividad"* (Dosi, citado por Neffa, 1998:2). Para nuestros supuestos teóricos esta combinación eficiente implica que la empresa debe desarrollar estrategias para aumentar el producto del trabajo por unidad de tiempo.

En nuestro caso de estudio, observamos que Volkswagen desarrolla su estrategia global en el país a partir de una singularización del Modelo Renano en Argentina y que Della Corte denomina “Modelo Argentino” (Della Corte, *et al*, 2013).

El Modelo Renano de co-gestión con los sindicatos garantiza mayor estabilidad, seguridad y mejores condiciones de trabajo que en otras automotrices. Pretende mostrar el ‘rostro humano’ del capitalismo, en una combinación de productividad y derechos de los trabajadores, con el convencimiento de que ambos pueden reforzarse mutuamente. Sin embargo, puede verse también como una forma de explotación más sofisticada. (Della Corte E. y OCLySA, 2013b).

Sin embargo, condiciones más relajadas en Argentina favorecen el diseño y la implementación de un modelo que permite a VW “ajustar” por el lado del trabajo para aumentar aún más la productividad, el “Modelo Argentino”.

En esta investigación analizaremos las características del Modelo Argentino de Volkswagen a partir de las dimensiones de Palomino, que hemos operativizado en los siguientes aspectos:

- Dimensión contractual: formas de contratación de la mano de obra, especificidades salariales en la aplicación del CCT, creación y supresión de puestos de trabajo y suspensiones temporales en la empresa.
- Dimensión organizativa. Incorporación tecnológica y cambios en la producción; Características de las tareas; Cadena de mando, categorías y ascensos; Requisitos de calificación; Calidad, higiene y seguridad laboral; Control de ritmos de trabajo y descanso; Sistemas de incentivos y castigos.

1.3. La disposición a la acción: Trayectorias sociopolíticas generacionales

Desarrollamos el concepto de trayectorias sociopolíticas generacionales como un modo particular de síntesis entre los análisis sobre el activismo de Aiziczon (2012, basados en Bourdieu y Poppeau), la noción de “generaciones” a partir de Mannheim (1993) y los aportes de Thompson (2000) sobre la experiencia y su potencialidad.

Con este concepto buscamos recuperar la integralidad de la vida social para el análisis del activismo. Valores, capacidades, emociones, pautas, conductas, son configuradas y transformadas tanto dentro como fuera de la fábrica. Como afirma Vakaloulis

“Las movilizaciones laborales tienden a ligarse con los grandes temas de la sociedad en función de una doble evolución. Por un lado, (...) la actividad productiva significa para el trabajador poder obtener en ésta sus móviles vitales, los valores y capacidades subjetivas que obtiene de todos los ámbitos de la vida donde está implicada la existencia. Por otra parte la esfera del trabajo se extiende más allá de las fronteras de la empresa en el sentido estricto del término. La irrupción societal en el trabajo asalariado (proceso de individualización, balance de las competencias, exigencia de calidad, etc.) y la impregnación fuera del trabajo por el proceso de valorización del capital constituyen dos aspectos complementarios de una ‘centralidad’ del trabajo al menos paradójal.” (Vakaloulis, 2000:162).

Este análisis resulta pertinente para nuestra investigación en la consideración de las relaciones sociales en la fábrica complementariamente con la dialéctica fábrica-sociedad, para recuperar la

integralidad de los individuos que protagonizan las movilizaciones laborales. Para acercarnos a esto, hemos construido la noción de trayectorias sociopolíticas generacionales, que son la forma de rastrear históricamente aquello significativo de la vida social y política (dentro y fuera de la fábrica) de las generaciones de trabajadores, que los convierte en activistas, de un modo particular.

Analicemos los elementos que constituyen la noción de trayectorias sociopolíticas generacionales

Activismo.

Aiziczon trata de desentrañar la disposición a la acción y su concreción en protesta social. En este contexto,

"un activista o militante sería todo actor social que interviene en el curso de la vida cotidiana de las personas para sugerir e indicar, vía acción colectiva en sus más variadas formas, la necesidad de un cambio en el estado de cosas" (2012:132-133).

Este último, aclara, puede ser tanto revolucionario como disruptivo e incluso meramente reparatorio.

En esta investigación nos encontraremos con que parte de la acción colectiva de los trabajadores de VW está canalizada en la actividad de los representantes sindicales del SMATA seccional Córdoba y la Agrupación oficialista "La 24", por lo que un activista podría ser incluso el Secretario General del sindicato. Sin embargo, en ellos, la orientación del "cambio del estado de cosas" que describe Aiziczon, es restauradora de un statu quo o paz social en el marco de una conciliación de clases y de intereses entre la patronal y la burocracia sindical. Por tanto, en línea con la definición anterior, llamaremos activistas a todos aquellos trabajadores que –además de los otros componentes de la definición- busquen un cambio –revolucionario, disruptivo o reparatorio- desde la perspectiva de los trabajadores. Un rasgo adicional del colectivo de activistas de VW que analizaremos es que sus prácticas se encuadran dentro de la democracia obrera, teniendo como principal metodología la realización de asambleas de todos los trabajadores para la toma de decisiones.

Trayectorias individuales y la construcción de las generaciones.

Según Aiziczon et al, (2012:3) *"una trayectoria/devenir, individual y colectiva, explora los imprevistos, sus derivas e indeterminaciones que emergen de la conflictividad social, delimitando la manera en que la historia, sus determinaciones y sus contingencias se hace presente –se estructura- en los cuerpos"*.

Las trayectorias de los trabajadores, ya sean despedidos, delegados, trabajadores que se solidarizan con los afectados, será parte de la construcción de la subjetividad de estos obreros; subjetividad que no podrá estar al margen de los sucesos vivenciados por el colectivo en la fábrica que actúan como ruptura, en especial aquellos conflictos abiertos donde los trabajadores analizan su situación, se organizan, se expresan colectivamente y actúan frente a quienes intentan mantener las condiciones de dominación.

Generaciones

Para Mannheim (1993) la generación se constituye a partir de la posición específica de los individuos en ámbitos sociales e históricos determinados. Lo generacional no puede darse sin el ritmo biológico, pero contiene un sobreañadido cualitativamente propio y no deducible de aquél (el ser con otro, una determinada estructura social y una historia apoyada en ciertas continuidades específicas). En la intersección entre biografía e historia se van delineando trayectorias que son individuales pero que identifican a grupos de individuos.

Por otro lado, compartir con otros una misma generación (Mannheim, 1993) es compartir una contemporaneidad (tiempo) y vivencias comunes; un grupo que logre elaborar conexiones concretas entre sí; lazos orgánicos o establecidos (grupo concreto); y conciencia de la conexión generacional (Mannheim, 1993). Además, *"Advenimos como generación a partir de saber que de esto no se sabe"* (Lewkowicz, citado por Vommaro, 2010:9); de asumirlo colectivamente y emprender una búsqueda. Un no saber, a partir de un problema, de una ruptura o acontecimiento (que puede ser tanto la búsqueda del conocimiento entendido en sentido amplio, como de la superación del problema) (Vommaro, 2011). Estas rupturas que marcan cambios en la trayectoria de los operarios, se vinculan fundamentalmente con acontecimientos vividos en el espacio de trabajo a partir de los cuales se produce una búsqueda de construcción de un colectivo.

En esta investigación nos interesa observar en qué modos las generaciones influyen (o intentan influir) en los procesos históricos, en los casos en que las disposiciones a la acción se convierten en acciones. Estos procesos en los que se constituyen como una generación política, como *"Conjunto de sujetos que comparten un problema y emprenden, a partir de reconocerlo, (...) y de reconocerse, una búsqueda"* (Vommaro, 2011:9). La configuración generacional requiere entonces de una operación reflexiva (reconocimiento de sí como agentes colectivos de su superación). El vínculo generacional se construye como *"expresión de un proceso de subjetivación"*, sumado a una *"vivencia común de ruptura"* y a la necesidad de una *"práctica disruptiva, alteradora y alternativa"* (Ibíd.: 9) para constituirse en prácticas y acciones colectivas. A su vez, en un mismo colectivo suelen existir generaciones superpuestas, además de sucesivas. (Ibíd.:7)

Entonces, en el encuentro entre las trayectorias individuales y los eventos fabriles que generan una ruptura, un quiebre en la subjetividad, y por tanto predisponen para la acción, se construyen las generaciones.

Razón práctica militante

De acuerdo a Thompson (2000), la experiencia es una forma en que hombres y mujeres protagonizan el proceso histórico, principalmente porque experimentan su propia situación y determinadas relaciones productivas como necesidades e intereses y como antagonismos. Estos sujetos, en su interacción, *"procesan esa experiencia en su conciencia y su cultura de diversas y complejas maneras, y en función de ello actúan sobre su contexto"* (Roitman, et al, 2012:144).

Las experiencias generacionales, *ese vivir el mundo social y político como trabajadores y reflexionar sobre lo vivido*, –vinculado o no al trabajo; individual y/o colectivo– construyen, afectan, modifican, complejizan, enriquecen a su vez las trayectorias de los sujetos.

Pero esas experiencias se complementan con lo que Aziczon (2012) denomina “capacidades culturales”, de las que rescata el dominio de la oratoria. Experiencias y capacidades se combinan para la acción en lo que el autor define como “razón práctica militante”.

Decir que el actor que protesta y se moviliza posee razón práctica significa que éste *sabe cómo hacerlo*.

“(...) ese reconocimiento o destreza encuentra una clave de lectura dentro de un marco de posibles interpretaciones que estructuran una suerte de racionalidad práctica o, mejor dicho, una razón práctica que nada tiene que ver con considerar las prácticas con acciones racionales (...) que parece delimitar los contornos de la acción”.

También nos dice que la razón práctica del militante *“adquiere su real significación al interior del campo político, campo con relativa autonomía de otros campos”*(2012:128) cuya especificidad da cuenta de las características de cada lucha. La fertilidad del concepto de “razón práctica militante” reside, para el autor, en que permite problematizar la movilización social desde el rol que los militantes y sus estrategias ejercen en ésta.

Creemos que esta definición tiene mucho del contexto donde la misma se analiza: una provincia donde la protesta, y sobre todo la protesta radicalizada¹⁶, es parte de la cultura política en un grado mucho mayor a la que podría visibilizarse en otros espacios. Esto le permite observar el “efecto del ala radical” al interior de los movimientos:

“activistas que presionan a la movilización dentro del movimiento, pero que suelen tener capacidad para traspasarlos hacia otros actores externos, provocando la expansión de la protesta y generando oportunidades para que otros sectores se sumen. La oportunidad pasa de esta forma a ubicarse en el propio movimiento y ya no a depender de la cima del sistema político” (2012:132).

Este concepto, en contextos menos radicalizados, nos ayuda a caracterizar parte de la realidad, a la vez que nos insta a complejizar la diversidad al interior de la militancia, a indagar en la diversidad de configuraciones de la razón práctica militante¹⁷¹⁸. También refuerza la idea que desarrollamos sobre los espacios de lo político: en nuestra conceptualización de EOP hay politicidad en las fuerzas sociales que operan en y hacia el Estado, y en el Estado como cristalización de los resultados de las luchas de esas fuerzas sociales; en las relaciones de trabajo la observamos en la resistencia ante la dominación en el proceso de trabajo; finalmente, en la movilización laboral como politicidad no institucionalizada –o escasamente institucionalizada-, en la lectura de Aziczon –y en la nuestra- los trabajadores se expresan como fuerza social que opera políticamente en busca de autonomía de la política institucionalizada en el Estado y su aparato, en busca de aliados en la lucha, y de conseguir sus reivindicaciones. En este

¹⁶ La experiencia de control obrero sobre la producción en la Cooperativa FaSinPat (ex Zanón) y las luchas del gremio docente son dos de los casos que el autor aborda en esa provincia.

¹⁷ Y aquí entendemos militante en el sentido de quienes actúan en la movilización; no solamente a quienes responden a una lógica partidaria.

¹⁸ Puede que la distinción de Latour (citado por Aziczon, 2012) entre agentes mediadores (transportan significados o fuerza sin capacidad de transformación) y agentes intermediarios (traducen, transforman, distorsionan los significados) nos dé pistas al respecto.

sentido, -entendemos- el campo político relativamente autónomo en el que discurren las movilizaciones, en busca de una correlación de fuerzas más favorable vinculándose con otros actores (organizaciones sociales y políticas, otros trabajadores en lucha, e incluso ciertas áreas del Estado que parecen fungir como meros poderes públicos), se “contamina” de las prácticas comunes a otros campos igualmente políticos. Conocer los límites y los efectos de esos vínculos resulta también interesante para el análisis.

Disposición a actuar como clase

Finalmente, y en relación con las formas de resistencia que analizamos, surge la pregunta por la potencialidad de una unificación de clase y una práctica política consecuente. Para Thompson, la clase *"cobra existencia cuando algunos hombres (...) sienten y articulan la identidad de sus intereses comunes a ellos mismos y frente a otros hombres cuyos intereses son distintos, y habitualmente opuestos a los suyos"* (Thompson, 1989:13-14).

"Sin embargo, la experiencia de la clase está ampliamente determinada por las relaciones de producción en las que los hombres nacen, o en las que entran de manera involuntaria. La conciencia de clase es una forma en la que se expresan esas experiencias en términos culturales: encarnadas en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales. Si bien la experiencia aparece como algo determinado, la conciencia de clase no lo está. Así, podemos ver una cierta lógica en las respuestas de grupos laborales similares que tienen experiencias similares, pero no podemos formular ninguna ley". (Roitman et al, 2012:144)

Trayectorias sociopolíticas intergeneracionales

Los cambios sociopolíticos afectan y son afectados por las condiciones de posibilidad para la acción, a partir de la lectura que se haga de la realidad. Las trayectorias sociopolíticas son una clave heurística porque plasman historias de vida que implican comprensiones del mundo que se ponen en juego y en tensión cuando emerge el conflicto, permiten ver el recorrido afectado por la experiencia.

En un mismo espacio de trabajo coexisten diferentes generaciones de trabajadores, y diferentes trayectorias que se habilitaron en cada generación, las cuales entran en debate al interior de los grupos. Es decir, las experiencias-trayectorias individuales y generacionales se ponen en discusión para definir si se actúa o no, y cómo se realiza esa acción. En esta investigación intentaremos rastrear las combinaciones que provocan un modo particular de activismo, el que proviene de los trabajadores de base.

A partir de las anteriores precisiones, definimos las trayectorias sociopolíticas (inter)generacionales de los activistas como aquellas condensaciones de experiencias compartidas por cada generación y que se ponen en juego en la interacción con las demás generaciones, que contienen conexiones que logran activarse en la lectura de situaciones concretas, y que pueden predisponer u obtener la acción.

En nuestro caso de estudio, esta trayectoria sociopolítica intergeneracional se construye en la interrelación de trayectorias individuales (momento de ingreso a la fábrica y experiencias previas) y situaciones de ruptura en el espacio de trabajo que predispusieron a la acción. Ambos elementos se combinan formando generaciones de activistas, que implementan y enriquecen una razón práctica

militante con participación –aunque no liderazgo- del ala radical. La acción colectiva desplegada como movilización laboral, habilita a que el contenido de la acción vaya conformando una disposición a actuar como clase.

Es relevante aquí comprender: ¿Cómo media el contexto y la posición social en la construcción de una generación? ¿Qué experiencias los identifican con personas de similar ritmo biológico? ¿Qué configuraciones políticas, qué sensibilidades y qué conflictos han formado a las distintas generaciones de activistas? ¿Cómo se vinculan entre sí los miembros de una misma generación? ¿Cuáles son sus afinidades? ¿Qué tienen en común los integrantes de las generaciones? ¿Hay diferentes generaciones en las movilizaciones? ¿Bajo qué condiciones/desde qué lugares se dan los diálogos intergeneracionales? ¿La generación marca una diferencia al momento de la participación/militancia?

¿Qué experiencias de participación sociopolítica tienen los activistas y cómo las valoran? ¿En qué se asemejan y se diferencian las lecturas de experiencias históricas de las diferentes generaciones que constituyen las movilizaciones? ¿Qué tipos de participación política logran configurarse en cada generación-tiempo? ¿La experiencia logra constituirse en identificación de los trabajadores como clase?

1.4. Movilizaciones laborales

En esta investigación analizamos las movilizaciones laborales observando el activismo en torno a la conflictividad capital-trabajo.

De contexto y a nivel conceptual, resultan esclarecedoras las discusiones que surgen en los países anglosajones y son tomadas en la lectura del contexto argentino posconvertibilidad, y discurren a partir de la noción de revitalización sindical y la consecuente búsqueda de identificar y diferenciar la multiplicidad de fenómenos que hacen al crecimiento del activismo en los trabajadores, con especial énfasis en su expresión a través de lo sindical, que se ponen a prueba teórica y empíricamente en relación con la representación sindical y sus problemas. La revitalización sindical es observada en diferentes autores en la recuperación de las negociaciones colectivas (Etchemendy y Collier, 2008) en el aumento de las huelgas (MTEySS), y en el aumento de la movilización de las bases (Lenguita 2011, Varela, 2015).

A partir de autores marxistas, nos acercamos a la caracterización del conflicto laboral, para relacionarlo-diferenciarlo de la movilización e intentamos operativizar ciertas definiciones teóricas.

1.4.1. La representación de los trabajadores como relación

El análisis sobre el activismo de los trabajadores observado en este nuevo siglo se vio impulsado desde los países anglosajones. Es observado en la recuperación sindical y huelguística desde hace unos años, orientado a las maneras en que los sindicatos podrían recobrar su fuerza frente a los cambios regresivos de los años '80 y '90, con el neoliberalismo y el proceso de desindustrialización en estos países (Santella, 2013). Los estudios sobre el caso argentino recuperan las categorías que estos estudios desarrollan, y realizan adaptaciones para hacer sus aportes en el estudio de la *revitalización sindical* en el período de postconvertibilidad. Basta aquí señalar que las condiciones generadas en el país en este

período muestran un mayor predominio de la participación sindical, sobre todo a nivel de la negociación colectiva. En el caso de SMATA y de muchos otros “sindicatos fuertes”, el contexto de revitalización no generó un mayor activismo “desde arriba” ni por fuera de las negociaciones colectivas, aunque sí desde las bases, que fueron combatidas con énfasis por sus conducciones.

Por eso, el análisis del movimiento obrero –o de los movimientos obreros-, requiere que se vuelque la atención en un tipo específico de relación de *representación* (reconocimiento institucional según marco normativo común)/*representatividad* (capacidad de homogeneizar lo heterogéneo, para poder actuar legítimamente en nombre de aquellos a quienes se representa) en un contexto social determinado. “*Las diferentes respuestas ensayadas por los sindicatos se ligan al despliegue de un modo de acción política que se juega en la configuración de un modelo sindical particular*”. (Drolas, 2003). No obstante, como ya se ha indicado, no todo el activismo de los trabajadores proviene de los sindicatos; o al menos no de las conducciones sindicales.

1.4.2. El abordaje de la conflictividad laboral

Para Raniero Panzieri, la fábrica es el espacio de relación objetiva y subjetiva entre trabajo y capital (De la Garza, 1989). Es decir, por un lado, el “*terreno donde el capital impone su dominio sobre la clase obrera, la subordina y convierte en parte de sí mismo como capital variable*” (De la Garza, 1989:56). Pero es también el terreno decisivo de la lucha de clases, donde deben desarrollarse las tácticas y estrategias de resistencia. (De la Garza, 1989).

Para este autor, las relaciones políticas en la fábrica son parte de la dimensión subjetiva de análisis, que se articulan con las relaciones económicas en el proceso de trabajo. El mismo proceso capitalista de producción es campo de confrontación política entre capital y trabajo; el conflicto es permanente porque la violencia fabril es inherente a la producción y es la que mantiene constante la tensión.

Montes Cató (2007) escinde las relaciones subjetivas de Panzieri en dos planos, el de la subjetividad y el de la política. El *plano laboral* (relaciones objetivas) refiere, por un lado, a la lucha por el plusvalor; y por otro, al establecimiento de las condiciones de trabajo. El *plano político* implica la capacidad de construir una visión de lo deseado, posible, adecuado. El *plano de la subjetividad* incluye las actitudes que impactan en la socialización laboral y en la autodisciplina de los trabajadores, como marcos de referencia que deben renovarse en cada generación y producen la adecuación del trabajador asalariado a los objetivos estratégicos de la empresa, y es aquí donde las técnicas disciplinarias que desarrolla e implementa el modelo productivista tienen su mayor avance. El autor afirma que, ante estos modos de control empresarial, las formas clásicas de resistencia persisten, pero que se suman además otras formas más sutiles.

Entre la explotación-dominación y la resistencia, se concretan y visibilizan los conflictos. A continuación tomamos la caracterización de los mismos realizadas por Edwards y Scullion (1987) y problematizamos la clasificación de Rodríguez (en Montes Cató, 2007)

- **Niveles de Conflicto**

Edwards y Scullion (1987) se aproximan al análisis de los conflictos mediante una categorización según niveles de estudio, que son también grados de abstracción, como modo de observar la relación entre las manifestaciones concretas del conflicto y su entorno social al interior del centro de producción. Aquí los desarrollamos de mayor a menor grado de abstracción.

Conflicto Implícito: Está implícito en la naturaleza de las relaciones de empleo; además, debe haber un choque de intereses reconocible y se pueden aducir razones específicas para explicar por qué ese choque no conlleva una expresión observable. (1987:32). Este nivel de conflicto está presente en toda relación laboral, y no hay al momento formas dar luz sobre el tema a partir de casos concretos.

Conflicto Institucionalizado: Requiere contemplar también ciertos grados de cooperación. *"recibe algún reconocimiento institucional a través de un acuerdo formal, una norma de costumbre o incluso una práctica aceptada tradicionalmente que no ha adquirido estatus de norma"* (1987:31). De esta institucionalización se derivan tres corolarios: los controles institucionales tendrán grados de fuerza variable (norma, costumbre), las normas no son guías absolutas de conducta sino que requieren interpretación en la práctica, y lo considerado institucional cambiará según los objetivos de las partes y los recursos con que cuentan.

Por ejemplo, el decreto de 1991 que instaura el "régimen automotriz" es una institucionalización del conflicto, donde las partes negocian y acuerdan el modo de vincularse y los límites y tareas de cada una. Lo mismo sucede con los Convenios Colectivos celebrados a partir de ese momento entre SMATA y las automotrices.

Conflicto de Comportamiento: Es el nivel más concreto. Se divide en Abierto y No dirigido, según *"el límite hasta el cual una acción es utilizada por los participantes para manifestar un conflicto"* (1987:29). Es Abierto cuando el conflicto es reconocido por los participantes y tiene lugar una acción para expresarlo; No dirigido cuando existe un comportamiento concreto pero no es abiertamente conflictivo. *"...una concepción que se manifiesta en la acción, pero ocasionalmente y en destellos"* (Gramsci; citado por Edwards y Scullion, 1987:30)

En esta caracterización, los casos que desarrollamos en la investigación responden preponderantemente a la denominación de conflictos de comportamiento abiertos¹⁹. Un conflicto no dirigido puede ser un sabotaje individual, la falsificación de un certificado médico para no asistir al trabajo, etc.

- **Una lectura relacional del conflicto**

Diferentes tensiones se entrecruzan en los espacios de trabajo. Siguiendo a Rodríguez (citada por Montes Cató, 2007), podemos identificar dos tipos de conflicto en función de quiénes los protagonicen. Denomina "conflictividad horizontal" a la que se genera al interior de la fuerza de trabajo, fomentada por la gerencia para individualizar. Encontramos trabajadores enfrentados por estar sujetos a diferentes modalidades contractuales, por pertenecer a sectores o grupos de trabajo diferentes, por su origen geográfico o étnico, por edades, etc. (aspectos que conforman en gran parte del fenómeno denominado "fragmentación"). La "conflictividad vertical", por su parte, involucra a la

¹⁹ Para simplificar la lectura, generalmente nos remitiremos a ellos como "conflictos abiertos"

jerarquía fabril, la relación entre trabajadores y gerencia. Ahora bien, esta clasificación de conflictos que los ordena en “horizontales” y “verticales” no parece agotar el espectro de la conflictividad, ya que podemos afirmar el carácter multidimensional de los conflictos “por representación”, que desafían tanto al Estado como a la gerencia y a la burocracia sindical, y que pugnan por situar al grueso de los trabajadores en alguno de los bandos.

En nuestra investigación consideramos la complejidad de las relaciones conflictivas en todas sus dimensiones.

Para sintetizar, en relación con el abordaje del conflicto desde el marxismo, intentaremos observar la conflictividad capital-trabajo en sus relaciones laborales y políticas (De la Garza, 1989); adoptaremos las definiciones de Edwards y Scullion (1987), en particular del conflicto de comportamiento abierto y lo diferenciaremos de la movilización; e intentaremos superar la clasificación de Rodríguez (Montes Cató, 2007) al pensar en múltiples antagonistas actuando en una misma temporalidad y un mismo conflicto. Esto último, pensando en la siempre abierta relación de representación/representatividad.

1.4.3. Movilizaciones Laborales. Definición

A partir de las lecturas de Vakaloulis (2011), Seoane (2012), McAdam (1999) construimos el concepto de movilización laboral y lo vinculamos con las demás dimensiones de análisis.

La movilización laboral es un modo de acción colectiva o práctica social que se constituye en la emergencia de un conflicto abierto (Edwards y Scullion, 1987) donde un grupo social compuesto por individuos identificados como trabajadores, rechazan un estado de cosas definido por un poder instituido y/o poderes fácticos (que se refuerzan o mantienen en cierta *estructura de oportunidades políticas y relaciones de trabajo* concretas) en el marco de un Estado con régimen democrático en una sociedad capitalista. El accionar conjunto de los trabajadores, requiere desarrollar algún grado de organización o *estructura de movilización*, formular un conjunto de *demandas* centrales y desplegar una variedad de *formatos de protesta* para modificar esa realidad. Este accionar conjunto hace que al interior del colectivo se pongan en juego distintas trayectorias referentes a los modos de procesar un contexto sociopolítico vivido y compartido por una generación, y se deban construir acuerdos en un espacio que es multigeneracional.

Haremos algunas precisiones para clarificar ciertas afirmaciones anteriormente expuestas. En primer lugar, optamos por hablar de movilizaciones laborales y no de movimientos sociales, dado que las teorías hablan de la sostenibilidad en el tiempo de estos últimos. Si bien el concepto de “ciclos” está presente en autores como Tilly (2009), y la noción de tiempo no está operativizada, consideramos que el término “movilizaciones laborales” es más adecuado para analizar los casos que aquí se proponen. (La existencia de elementos que nos permitan hablar de movimiento social sería identificable ex post). No obstante, el concepto a investigar, se ha definido incorporando categorías propias de los movimientos sociales.

En segundo lugar, hablamos de movilizaciones laborales y no de *conflictos*, porque adscribimos a la caracterización de conflicto que desarrollan Edwards y Scullion (1987), como modo de observar la

relación entre las manifestaciones concretas del conflicto y su entorno social al interior del centro de producción. En consecuencia, la movilización laboral de trabajadores de base respondería solamente al nivel de conflicto de comportamiento, abierto. Éste, se constituye en gran medida como reacción a la cooperación sindical en los conflictos institucionalizados (vinculado a los problemas de representación) e incluso en rechazo o en lucha para modificar la posición relativa de los trabajadores frente al capital en los modos concretos del conflicto implícito. Desde el punto de vista del enfoque, las movilizaciones laborales son la práctica social que toma como protagonistas a los trabajadores, en los conflictos de comportamiento abiertos.

En tercer lugar, la particularidad de las movilizaciones que investigamos es que son protagonizadas por los trabajadores al nivel de las bases, y de algunos delegados. Esto no impide que en algún momento las conducciones sindicales hayan permitido o apoyado alguna acción colectiva o medida tomada; no obstante, las conducciones no han sido las impulsoras de estas movilizaciones. En términos generales, las conducciones sindicales se han opuesto a su accionar y no han brindado los respaldos legales y de recursos para apoyar estas movilizaciones.

Para profundizar en su análisis, hemos seleccionado y definido tres dimensiones. Éstas serán un modo de profundizar en la comprensión de las movilizaciones y los conflictos en que se hallan inmersas.

- **Dimensión organizativa de las movilizaciones laborales: estructuras de movilización**

La dimensión *organizativa* refiere a las *estructuras de movilización*²⁰, que son formas de organización, formales e informales, a disposición de los contestatarios. (McAdam, 1999:22); canales de carácter colectivo que les permiten implicarse en la acción colectiva. Son “*los grupos de nivel medio, las organizaciones y las redes informales que constituyen (su) base colectiva...*” (McAdam, 1999:22).

En esta investigación buscaremos centrarnos en las características del accionar de las bases, los delegados y la conducción de los sindicatos. Proponemos un esquema clasificador que nos permitirá identificar rasgos comunes, regularidades. Se diagrama a partir de clasificar a los participantes en protagonistas (los trabajadores, por definición), antagonistas y terceros no directamente afectados, y sus categorías internas (Cuadro N°2).

²⁰La noción de estructuras de movilización proviene de una línea de investigación social que refiere a la acción colectiva, en particular a los movimientos sociales. Ésta inició hacia fines del siglo XX la búsqueda de una convergencia de perspectivas de dos escuelas diferentes: la norteamericana y la europea. Sus acuerdos llevan a abordar la problemática identificando una relación compleja entre los condicionamientos políticos -las estructuras de oportunidades políticas y las constricciones que afrontan los movimientos sociales para la acción social- y las prácticas sociales que enfatizan la iniciativa de los agentes -las estructuras de movilización y los procesos enmarcadores-. (McAdam et al, 1999). Las movilizaciones desde las bases que abordaremos -así como los movimientos sociales- despliegan, construyen, estructuras de movilización para hacerse visibles en la arena pública y lograr sus reivindicaciones.

Cuadro N°2: PARTICIPACION		
	Participantes	Agregación
P-1	Protagonista: trabajador	Todos
P-2		Conducción sindical
P-3		Cuerpos orgánicos
P-4		Bases
A	Antagonista	Privado o Estatal empleador
T-1	Terceros no directamente afectados	Estado como poder público
T-2		Terceros no afectados

A partir de esto, se establece la direccionalidad del conflicto, teniendo como encuadre teórico la caracterización de Rodríguez (citada por Montes Cató, 2007) de conflictos horizontales y verticales, y nuestro aporte de conflictos multidireccionales (Cuadro N°3).

Cuadro N°3: DIRECCIONALIDAD DEL CONFLICTO	
Vertical	P ₁ a P ₄ vs. A y/o T ₁
Horizontal	P ₄ vs. P ₄
Multidireccional	P ₃ y/o P ₄ (y/o T ₂ y/o T ₁) vs. A y P ₂ (y/o T ₁ y/o T ₂)

Por otro lado, intentando acceder a rasgos particulares, profundizar en aspectos complejos, avanzamos a partir de ciertos interrogantes en la indagación cualitativa: ¿Cómo se organiza el colectivo movilizad? ¿Quiénes lo integran? ¿Existe o existió alguna estructura sindical/gremial respaldándolo? ¿Desde dónde se actúa? ¿Cómo se autodenominan? ¿Con quiénes se vinculan? ¿De qué modos? ¿Qué tipo de apoyos reciben?

¿Existe un “modus operandi común” en todas las movilizaciones? ¿Cuáles son las diferencias?

¿Hay vinculación/aprendizajes entre los actores de las distintas movilizaciones? ¿Existe alguna forma de transmisión de las experiencias?

- **Dimensión histórico-programática de las movilizaciones laborales: demandas**

Las demandas nos remiten las relaciones económicas y las políticas en la fábrica en las definiciones de Panzieri (De la Garza, 1989) y al plano laboral y político en el trabajo de Montes Cató (2007), y a ciertas afirmaciones de Vakaloulis (2000). Con esto, buscamos identificar si las demandas contienen reivindicaciones relativas a las relaciones de trabajo o a la lucha contra la dominación (política), o ambas. Paralelamente, observar la temporalidad y el alcance del programa.

Esto nos conduce a reflexionar sobre **(a) el contenido y (b) el alcance de las demandas** por las que se producen las movilizaciones colectivas.

(a) En relación al **Contenido** de las demandas, existe una clasificación que está trabajando el Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba que diferencia distintos tipos de demandas que enumeramos a continuación:

- a. **Salariales y mejoras:** Mejoras salariales o aumentos; Convenio colectivo o paritarias; Aumento en la jubilación
- b. **Condiciones de Trabajo:** CYMAT no salarial; Criminalización, agresión, violencia individual; Criminalización, agresión, violencia colectiva
- c. **De crisis:** Pagos adeudados, descuentos, rebajas salariales; Despidos o pedidos de continuidad laboral; Vaciamiento de empresa, quiebra, concurso de acreedores; Blanqueo, Incorporación de contratados, mejores condiciones de contratación; Fuentes de trabajo, subsidios, planes; Suspensiones
- d. **Normativas:** Cumplimiento, institucionalización, derogación de normas y disposiciones
- e. **Solidaridad:** Conflictos en otras áreas, reparticiones, etc; Defensa de Bienes Públicos
- f. **Problemas de Representación:** Disputas por la representación de los trabajadores: sindicato-Estado, sindicato-sindicato y sindicato-trabajadores

Cualitativamente, se abordará: ¿Cuál es la demanda principal que los moviliza? ¿Hay más demandas? ¿Se mantienen éstas a lo largo del conflicto o decaen, se transforman, surgen nuevas?

Esquemáticamente, contenido de las demandas se clasificarán de la siguiente manera:

Cuadro N° 4: CONTENIDO de la DEMANDA	
LABORAL	POLÍTICO
Salariales y mejoras	Solidaridad
CyMAT	Criminalización, agresión, violencia individual o colectiva
De crisis	Problemas de representación
Normativa Laboral	Normativa política o sindical

- **Dimensión metodológica de las movilizaciones laborales: Formato de la Protesta**

Refiere a los modos de expresión pública o manifestación de la conflictividad laboral. Esta es crecientemente abordada por equipos técnicos y de investigación que buscan relevar datos y brindar una lectura de los mismos.

Creemos además que el formato de la protesta es el eje principal que, junto con los participantes en el conflicto, nos permitirán caracterizarlo como institucionalizado o abierto (Edwards y Scullion, 1987). Hay formatos de protesta que son más clásicos, y se asocian (aunque no inequívocamente) con formas institucionalizadas (los hemos identificados con *). Para reducir la ambigüedad, identificaremos su institucionalización *principalmente* por la presencia de ciertos

participantes: P2 y (A y/o T1) deben estar presentes para que el formato corresponda a un conflicto institucionalizado. Del conflicto de comportamiento abierto decimos que es reconocido por los participantes, que desarrollan una acción colectiva para expresarlo.

Operativamente, encontramos por un lado una serie de Observatorios²¹ distribuidos en distintas partes del país que relevan conflictividad laboral. Los diferencia la cantidad de diarios relevados y la cobertura del análisis; tienen en común que sus fuentes son los diarios y que realizan informes conjuntos sobre algunas de sus variables de análisis. La debilidad de esta fuente es que sólo captan la porción de la realidad que los medios quieren mostrar; la fortaleza es que sí buscan relevar el formato de la conflictividad laboral **más allá de las huelgas** (aunque también las incluyen).

Por otra parte, existen organismos cuyas definiciones de “conflicto laboral” se restringen a aquellos conflictos solamente expresados en **paros**, como el del Ministerio de Trabajo de la Nación²². Esta definición, en principio, dejaría fuera de registro las acciones de trabajadores por fuera de los sindicatos o no avaladas por éstos, o se suman dentro de la movilización conducida por el sindicato; ambas opciones serían incorrectas y no permiten dar cuenta del tipo de conflictividad que suele estar acompañando el reclamo, por ejemplo, por problemas de representación.

Finalmente, se seguirá como base la clasificación del Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba y disponiendo de sus datos, pero sumando aquellos provenientes de fuentes primarias y secundarias de tipo cualitativo, se distinguirá entre acciones directas (paro - no paro) y acciones indirectas (legales, declarativas y otras). La clasificación seleccionada permite la comparación con otras fuentes. Incluye:

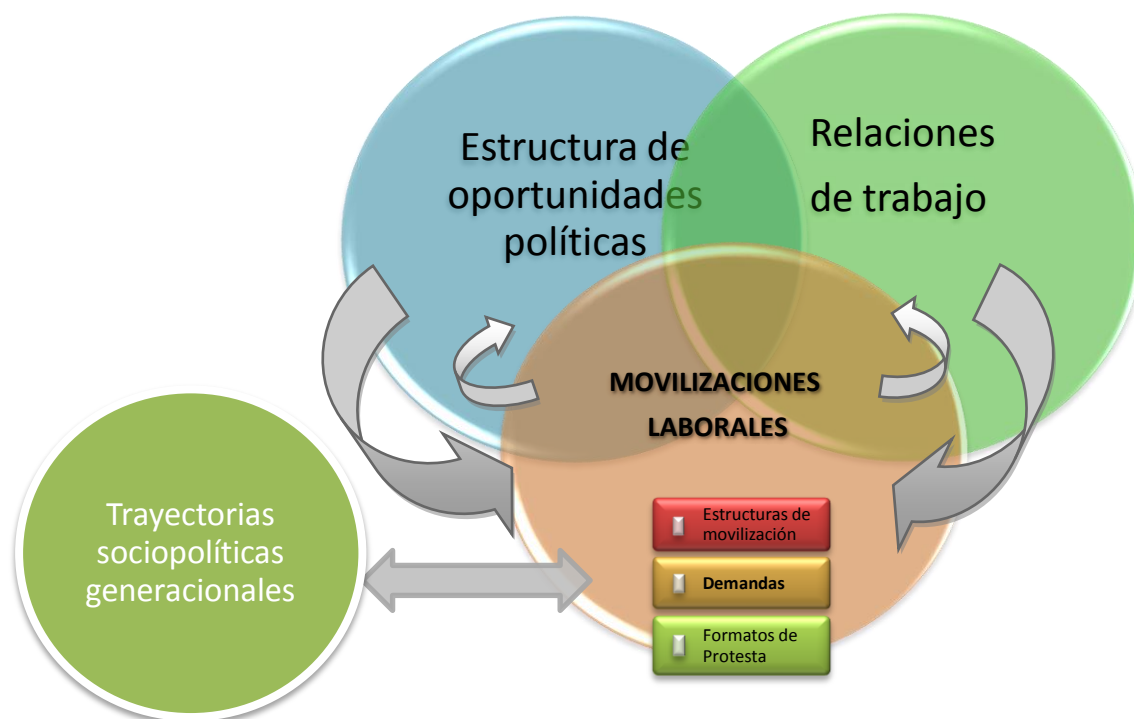
- a. Acción Directa Paro:** El paro o huelga es el indicador clásico de conflictividad laboral, y el que toma el Ministerio de Trabajo de la Nación para sus mediciones.
- b. Acción Directa no paro** incluye: Trabajo a reglamento, quite de colaboración; Marcha, Movilización; Piquete, Corte de rutas o calles; Ocupación, Toma de instalaciones públicas o privadas; Acto de protesta; Asambleas; Plenario fuera del lugar de trabajo; Juntada de firmas/Volanteada
- c. Acciones Indirectas:**
 - *Legales:* Acciones legales o administrativas; Reunión de negociación/ Conciliación Obligatoria*; Acatamiento conciliación obligatoria*; Negociación paritaria*; Intervención Estatal o Patronal de gremios; Denuncia.
 - *Declarativas:* Estado de Alerta y movilización; Difusión y comunicación; Amenaza de paro
 - *Otras:* posibilidad de otra forma de protesta no contemplada en las anteriores

Para el abordaje cualitativo, las preguntas para cada acción de protesta son: ¿Cuál es su formato principal? ¿Hay combinación de ellos? ¿Se mantienen estos a lo largo del conflicto o decaen, se transforman, se valen de nuevos formatos?

²¹ Observatorio del Derecho Social de la CTA (nacional), Observatorio de la Conflictividad de Mendoza y Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba, -ordenados según su antigüedad- son los primeros en presentar datos de manera conjunta. No obstante, conforman una Red de Observatorios que incluye a más organizaciones de más reciente creación y/o incorporación: SISMOS- Seminario de Investigación Sobre el Movimiento de la Sociedad, Observatorio del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de San Juan, entre otros.

²² Se han sucedido declaraciones cruzadas entre diversos organismos. Más información en Observatorio de Conflictos Laborales Córdoba.

1.4.4. Mapa de Dimensiones y Relaciones de análisis



1.5. Síntesis del marco teórico-conceptual

Para comprender en profundidad el conflicto abierto entre capital y trabajo – materializado en las movilizaciones laborales que son nuestro objeto de estudio- debemos pensarlo en relación con la economía y la política. A partir de la conceptualización de Jessop (Bonnet, 2016), y de los aportes de Roitman (2016), entendemos al Estado como materialización de relaciones sociales actuales e históricas en un aparato institucional, que “contiene” las contradicciones entre las distintas fuerzas sociales en una unidad –siempre en construcción- que permite la reproducción del capitalismo. Estas contradicciones radican, no sólo en la existencia de fuerzas sociales desiguales y de sus relaciones, sino en el “traslado” de la conflictividad política inherente a la relación entre capital y trabajo en los espacios de la producción y la circulación de valor hacia la institucionalidad estatal. Este traslado de la politicidad se ve legitimado y encorsetado desde arriba en la reducción de la democracia a su expresión formal como régimen político, a la individualización y resignificación de los trabajadores como ciudadanos; a la política como ejercicio del poder del Estado; a la política laboral como expresión de la relación entre sindicatos, empresas y Estado. Consecuentemente, (a) la separación entre economía y política es sólo aparente, y (b) el espacio de protesta no canalizado a través de las instituciones del Estado -que define a su vez qué representación de los trabajadores es válida, y por tanto qué sindicatos tienen voz y qué procedimientos de selección de sus dirigentes tienen validez legal- aparece deslegitimado “desde arriba” y “desde dentro” de la política-Estado.

En esta investigación nos interesa dar cuenta del accionar de sujetos que en primera instancia parecen reconocerse como trabajadores, entender a la democracia como algo más cercano a un modo de relación social y de toma de decisiones entre iguales, y a la política como ejercicio de esa democracia. Por tanto, valorar a las movilizaciones laborales sólo por su éxito o fracaso implicaría reducir la acción a sus resultados sin considerar el carácter disruptivo que la acción colectiva en sí ya contiene.

Nuestro estudio se circunscribe de modo general a Argentina, una formación estatal que ocupa una situación desigual en la correlación de fuerzas sociales a nivel mundial. Entendemos que el período 2002-2015 da cuenta de un ciclo político-económico macro que es necesario abordar para comprender el contexto en el que emergen los conflictos que abordaremos. En relación a su posición, se tornan relevantes las estrategias desplegadas por los Estados para modificar la correlación de fuerzas internacional, y cómo estas afectan y son afectadas por los procesos de circulación de capital a nivel global. Este aspecto es de particular relevancia, dado que en los casos seleccionados el antagonista principal en la conflictividad es una empresa multinacional.

El caso de estudio aquí contemplado corresponde a VW Córdoba, radicada en la segunda provincia del país en producción automotriz y autopartista, eje históricamente relevante en la industrialización provincial y en particular de su ciudad capital. Desde el último regreso al régimen político democrático, la provincia ha tenido gobiernos de signo opuesto al nacional en cada período, y ha desarrollado políticas y modalidades propias de vinculación con las empresas, los sindicatos y los trabajadores.

El contexto mencionado es relevante a esta investigación en dos aspectos principales: (a) en primer lugar, porque como plantea Pinazo (2015) el sector automotriz es un indicador clave que afecta todos los elementos arriba mencionados, porque forma parte y es responsable en gran medida del proceso de concentración del capital por el origen del mismo (transnacional), y desde mediados de los '90 ha experimentado cambios en la producción y en la gestión a partir de los cambios tecnológicos globales; ha aumentado su productividad (revirtiendo la tendencia histórica a ser menos productivo en Argentina que en sus casas matrices) medida en el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo; ha sido destinatario de diversas políticas de subsidio y protección; ha modificado los límites gubernamentales a sus estrategias de producción y comercialización, afectando los saldos de la balanza de pagos y comercial, potenciando la exportación y remitiendo remesas e importando insumos, y en su comportamiento da particular cuenta de las restricciones externas del país; es un sector que mantiene cierto nivel de empleo formal, sindicalizado, acuerda convenios colectivos de trabajo y negocia paritarias; entre otros factores. (b) En segundo lugar, porque permite dar cuenta de dos dimensiones interrelacionadas de la lógica social –aunque de diferentes niveles analíticos y alcances–: las relaciones laborales y la estructura de oportunidades políticas, factores que predisponen o condicionan el surgimiento de movilizaciones laborales, y que éstas, a su vez, intentan modificar. Teóricamente, se enmarcan en una concepción del capitalismo a partir de dos procesos, la circulación del capital y la relación capital-trabajo remunerado. El abordaje de la circulación del capital se focalizará en las multinacionales automotrices radicadas en Córdoba (capital productivo, mercantil y financiero), dentro de un proceso global de centralización y concentración del capital de la rama automotriz y del capital en general en Argentina. Su asentamiento en el territorio cordobés en busca de maximizar sus beneficios

las convierte en una de las fuerzas sociales que operan para obtener del Estado condiciones más favorables. La relación capital-trabajo remunerado se abordará desde el concepto de relaciones de trabajo en el contexto específico de los casos de estudio. Entendemos que en ellas se cristalizan las decisiones y estrategias empresariales, las respuestas de los trabajadores y las mediaciones estatales en el lugar de trabajo; es decir, en el espacio de la explotación que, -como ya argumentamos,- es también de dominación.

Asimismo, las estrategias y políticas estatales, así como sus resultados (y las correlaciones de fuerzas que las sustentan) van sedimentando históricamente en regulaciones, instituciones, modos de relación individual y colectiva que a su vez afectan a las posibilidades actuales de relación entre fuerzas sociales el interior del Estado y sus instituciones. Por esto, entendemos que el concepto de estructura de oportunidades políticas nos permitirá analizar cómo intervienen las instituciones estatales tanto en los procesos de concentración y centralización del capital, cuanto en el desarrollo de las movilizaciones laborales, y entender la centralización/el descentramiento de la política o la disputa por la dominación en los casos concretos. Aquí, la industria automotriz cobra particular importancia, porque ha sido responsable en gran parte de los resultados de las cuentas nacionales en el período.

Por su parte, a un nivel menor de análisis, buscamos recuperar la integralidad de la vida social para el análisis del activismo. Valores, capacidades, emociones, pautas, conductas, son configurados y transformados tanto dentro como fuera de la fábrica. A su vez, determinadas características comunes de la experiencia histórica convierten a los individuos en generación (Mannheim, 1993), y tanto en la fábrica como fuera de ella, las interacciones se dan entre sujetos de distintas generaciones. Dado que los cambios sociopolíticos afectan y son afectados por las condiciones de posibilidad para -una lectura de la realidad que dispone a los agentes para permitir u obliterar- la acción (Aiziczon et al, 2012), las trayectorias sociopolíticas de los trabajadores son una clave heurística, porque plasman historias de vida que implican comprensiones del mundo que se pone en juego y en tensión cuando emerge el conflicto.

En los momentos en que la conflictividad capital-trabajo emerge como conflicto abierto, el análisis de las movilizaciones laborales nos permite dar cuenta de las demandas en disputa -nivel histórico-programático-, los formatos de protesta -nivel metodológico- que son utilizados por los activistas y las estructuras de movilización -nivel organizativo- que desarrollan para obtener sus reivindicaciones. El particular posicionamiento y las acciones del sindicato SMATA en los conflictos, nos obligan a observar la relación de representación y sus problemas actuales.

En síntesis, con esta investigación nos proponemos analizar un fenómeno político disruptivo en varios sentidos, protagonizado por colectivos multigeneracionales de trabajadores fabriles, fuera de los marcos de representación institucionalizados, que vuelve a emerger a partir de 2002 en la ciudad de Córdoba en un sector que ha experimentado una gran reestructuración como es el automotriz, que históricamente se ha valido de políticas públicas favorables para su instalación y desarrollo provistas por un Estado que -en sus diferentes niveles- posee también un marco regulatorio de las relaciones laborales y tiene cierta capacidad de delimitar los marcos de acción individual, organizacional y colectiva, interviniendo en la resolución -parcial- de las contradicciones de la relación entre capital y trabajo y siendo atravesado por el modo en que estas fuerzas sociales actúan a través de sus instituciones.

B- ENCUADRE EPISTÉMICO-METODOLÓGICO

El modo de abordar nuestro objeto de investigación parte de una síntesis que recupera Roitman (2016) de las reflexiones de Harding sobre el “punto de vista” y los análisis de Lúkacs sobre el obrero en el proceso de cosificación capitalista.

Lúkacs rescata la experiencia grupal del proletariado de los años '20, a partir de las condiciones de posibilidad que habilita su posición estructural; esto es, la posibilidad de sortear los obstáculos que impone el proceso de cosificación en el capitalismo. Harding, a partir de esto desarrolla la propuesta del “punto de vista”, basada en que cada grupo oprimido o explotado, por su posición estructural tiene una experiencia del mundo fenomenológicamente distinta a la del dominante, lo que le permite ver –incluso inevitablemente– rasgos de ese mundo imperceptibles para el resto de los grupos y más que nada para los dominantes, que han producido el conocimiento legitimado desde la modernidad.

Así como Harding aborda la experiencia de las mujeres, podemos pensar la experiencia de los trabajadores como un lugar posible e incluso privilegiado para mostrar aspectos invisibles a los ojos de la ciencia instituida.

Esta noción del “punto de vista” aparece como una buena salida entre la asunción de un conocimiento socialmente construido –que deriva en el relativismo– y el nunca abandonado propósito de universalidad de la ciencia. Lo anterior, debido a que esta capacidad de los subordinados de ver el mundo, –negativamente valorada por la concepción del mundo legitimada por la modernidad, que es la de los dominantes– resulta una “‘excepcionalidad’ epistemológica positiva”, porque es una nueva capacidad de ver el mundo que surge desde su posición. Esta posición no tiene la verdad; sí momentos de ella. El relativismo se supera con la construcción de una “objetividad fuerte”, que logre entrelazar *“las múltiples perspectivas que se logran a partir de explicitación de la relación sujeto-objeto”* (Roitman, 2016)

Entendemos que la construcción argumental que hemos construido en esta investigación, basada en la perspectiva de los trabajadores-activistas en Volkswagen, es justamente ese “punto de vista” que nos permite acceder a los momentos de la verdad que observan estos trabajadores y que el “sentido común” o la concepción legitimada sobre la relación entre capital y trabajo ocultan. Además, en los capítulos 4 a 6 hemos incluido como contrapunto, hemos intentado “entrelazar” la visión –o quizás más precisamente el discurso– dominante en la voz directa de los directivos de la empresa y de la conducción del gremio, para fortalecer la objetividad en la multiplicidad de perspectivas. Claro está que, el rescate del punto de vista de los trabajadores, nos permite mostrar esa parte de la verdad que –por lo anteriormente analizado– es tan difícil de visibilizar y de legitimar.

Desde cierta interdisciplinariedad teórica y triangulación de técnicas, nos proponemos repensar cuestiones clásicas desde un contexto en transformación. De fondo, hay un planteo crítico de la teoría y de la realidad concreta, y una búsqueda de fisuras o líneas de acción que permitan avanzar hacia formas más democráticas, igualitarias e inclusivas de vida y de convivencia social. Es decir, trabajamos desde y respecto a la teoría, con el fin de darle vida en la existencia concreta. Su importancia radica en que este modo particular de acercarse al fenómeno pueda, de máxima, dar respuestas, y de mínima, plantear preguntas relevantes para los trabajadores y todo colectivo –existente o en construcción– que intente emprender una lucha por el cambio social.

- **Estudio de un caso**

El caso seleccionado son las movilizaciones laborales de la Agrupación Mecánica La Tuerca en Volkswagen entre 2002 y 2015, cuyos trabajadores están sindicalizados en SMATA. Si bien abordamos toda la conflictividad laboral en el período, profundizamos en un caso por despido-reinstalación de activistas entre 2013 y 2015, para dar cuenta del modo en que organizaron una lucha fuera del espacio de trabajo, a la vez que combatían otras dentro de éste.

- **El punto de vista**

Elegimos trabajar este caso –y **un** caso- por la riqueza en el proceso mismo de construcción de las movilizaciones laborales y en su carácter disruptivo en relación con las prácticas más habituales en la conflictividad laboral, y por su descentramiento de lo político, en la actualidad. Esto amerita su análisis en profundidad.

Asimismo, resulta relevante resituar este caso en un contexto y unas condiciones – propiciatorias, obstaculizadoras- de mayor alcance, lo que nos permite una mejor comprensión del fenómeno, a la vez que acercarnos a respuestas a algunas preguntas de mayor alcance empírico y teórico.

"De un estudio de casos se espera que abarque la complejidad de un caso particular (...) Estudiamos un caso cuando tiene un interés muy especial en sí mismo. Buscamos el detalle de la interacción con sus contextos. El estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes". (Stake, 1998:8)

La selección del caso de se sustenta, por un lado, en que a diferencia de los trabajadores de otras fábricas del sector, los de VW lograron constituir una organización y sostenerla con cierta continuidad en el tiempo frente a antagonistas fuertes y poderosos. Por este motivo, profundizar en su modo de construcción resulta particularmente relevante. Buscamos del caso comprender cómo logró actuar, y profundizar en las estructuras que permitieron la movilización, las demandas que expresaron y la diversidad de formatos que desplegaron. Es en esta búsqueda donde el *punto de vista* de los activistas visibiliza los momentos de realidad que protagonizaron.

Por otro lado, seleccionamos este caso también por motivos "instrumentales" en el sentido que le otorga Stake: *"un estudio instrumental de casos. La finalidad de este estudio de casos es comprender otra cosa"* (1998:16). Este estudio de caso es también un instrumento para conseguir algo diferente a la comprensión de las movilizaciones laborales en Volkswagen, porque además, en sus procesos constitutivos, las movilizaciones y la organización que en el tiempo se fue constituyendo marcan rupturas en los modos de manifestación de la conflictividad abierta surgida en los lugares de trabajo, muestran las posibilidades y los modos en que los colectivos pueden intervenir en las reconfiguraciones de poder dentro de la tensión disciplinamiento-resistencia al interior de grandes empresas multinacionales como las automotrices y autopartistas en Córdoba, y permiten comprender y ponderar los modos en que el Estado interviene en las decisiones, acciones y conflictos de y entre empresas, sindicatos y trabajadores. Es decir, aporta a la comprensión de los factores económicos y políticos de su contexto y del modo que intervienen en el caso.

En un nivel intermedio entre la individualidad y lo colectivo, el caso nos permite comprender el activismo fabril en clave generacional, en la configuración de las trayectorias sociales y políticas de los activistas, marcadas por la experiencia de lo vivido en el pasado, sus claves de lectura desde el presente, y los hilos que se “activan” para valorar como positiva o posible una lucha particular. Buscamos observar cómo la historia política y social y la experiencia son procesadas por las generaciones de sujetos para disponer, planificar, coordinar y llevar a la práctica la movilización laboral, decidir sus formas, sus reivindicaciones, sus contenidos y alcances. Esta noción habilita a pensar la relación entre lo individual y lo colectivo a la hora de identificarse (inter)generacionalmente como trabajadores y de *pasar a la acción*, pese a la existencia de un espacio gremial tradicional, con actores sociales clásicos de la modalidad sindical adoptada en Argentina como interlocutores –y hasta como antagonistas–.

Intentamos construir una *objetividad fuerte* al contrastar las posiciones de los activistas con las de los actores estatales, la empresa y la conducción sindical, y establecer contrapuntos en cada temática cuando las perspectivas disientan.

- **La construcción de las definiciones de “conflicto” y “movilización”**

El Observatorio de Conflictos Laborales (OCLC) desarrolla un instrumental técnico para el relevamiento de lo que denomina “conflictos” y “acciones conflictivas”, cuya definición es de carácter operativo: Conflicto (Co) es el conjunto de acciones colectivas de confrontación que tienen los mismos protagonistas, antagonistas y demandas durante un período de tiempo determinado. La Acción conflictiva (AC) es la vía de ingreso desde donde observar los conflictos sociales. Constituye la manifestación de una disputa de intereses, que abarca condiciones o relaciones laborales, y cuyos actores son provinciales o visibles en el ámbito provincial.

Las categorías que se utilizan para esta tarea, si bien están basadas en concepciones teóricas generales, se van reconstruyendo a medida que el campo “lo pide”. Es decir que hay una retroalimentación entre lo empírico y la construcción categorial. En esta investigación, partimos de las definiciones del OCLC para caracterizar las movilizaciones, que fueron reformulándose para abarcar la difícil conflictividad en VW. El esquema final presentado en el marco teórico es el que utilizamos en el análisis de las movilizaciones y que pretende ser un aporte también al trabajo del OCLC.

- **Estrategia metodológica**

Esta investigación, al nivel de las técnicas de construcción-recolección de datos, se basó en triangular estrategias documentales, observación participante y entrevistas.

“La entrevista es una estrategia para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree” (Guber, 2001:75). En un contexto de conflictos abiertos, donde los trabajadores se enfrentan a circunstancias complejas, donde sus nombres, sus palabras pueden ser motivo de sanciones y puede afectar el devenir de los mismos conflictos, “hacer que la gente hable” no es una cuestión sencilla. Por eso, inicialmente trabajamos con observación participante. Estuvimos ahí en los conflictos fuera del espacio de trabajo, observando, registrando y participando de la protesta –no sólo con un objetivo de investigación, sino también por asumir un posicionamiento–. El “estar” en el campo entre los trabajadores no fue problemático. Después de saber quiénes somos, para qué estamos ahí y qué

razones nos mueven a realizar esta labor, los trabajadores accedieron a charlas informales y entrevistas. Pertenecer al Observatorio de Conflictos Laborales y estar desarrollando una tesis generó cierta confianza en los trabajadores. Además, las movilizaciones requerían de visibilización, por eso en los relatos iniciales que implicaban la narración de lo que estaban haciendo y sus motivaciones no había riesgos para ellos. Luego, las entrevistas en profundidad se realizaron cuando se había establecido confianza entre investigadora e investigados.

La observación participante fue la técnica principal durante dos años, y progresivamente se incorporó la entrevista. Primero, la entrevista en el lugar mismo de la protesta, realizada al o los protagonistas. Luego, las entrevistas en profundidad, que en parte fueron también relatos de vida debido a una necesidad de la construcción teórica. Con este proceso los trabajadores fueron facilitando documentos de elaboración propia, a la vez que realizábamos el análisis de otras fuentes documentales referidas a los factores contextuales.

Creemos que sin este proceso, la entrevista difícilmente podría ser entendida como un espacio de encuentro e interacción comunicativa entre personas. Como mecanismo de observación en el cual se recoge lo observado y se le otorga significado, este último se hubiese visto muy restringido sin la observación participante previa. Finalmente, por la triangulación se fueron configurando acuerdos previos sobre lo que es considerado natural o dado, y pudimos construir un contexto de entrevista como interacción comunicativa, para que ésta *"result[e] de una construcción cooperativa de sentidos entre sus participantes: sin cierto grado de entendimiento común (...) este encuentro verbal es imposible"*. (Oxman, 1998:51). Pero esto. (Oxman, 1998)

Las instancias de mayor construcción colectiva fueron escritos breves sobre distintos temas enviados a los trabajadores, donde ellos al leerlos hacían sus correcciones. Luego, en la instancia de la carpa en diciembre de 2017 en protesta por las suspensiones discutimos conjuntamente sobre esos temas, y otros más que surgieron a partir del contexto.

En términos de la recolección de los datos se realizó:

- Análisis documental
- Observación participante de las movilizaciones laborales fuera del espacio de trabajo en los conflictos abiertos protagonizados por los trabajadores de Volkswagen. El registro fue fundamentalmente fotográfico y de audio.
- Construcción de cronología de conflictos y de la restructuración productiva en Volkswagen a partir del seguimiento realizado por los medios de comunicación –fundamentalmente televisivos; reproducciones de youtube; gráficos por las versiones online de los diarios de distribución provincial y nacional-, páginas web, blogs y textos de difusión de las organizaciones durante los conflictos; actas de Comisión, proyectos de ley, resolución y declaración vinculadas con los trabajadores o las empresas del sector automotriz, aprobados o no, para aquellos que han tenido tratamiento legislativo.
- Relevamiento de información sobre sector automotriz y autopartista en Argentina y en particular en Córdoba, disponible en informes de organizaciones e instituciones públicas y privadas.

- Relevamiento de legislación e informes oficiales que den cuenta de las políticas públicas destinadas a estos sectores.
- Recopilación de los volantes La Tuerca, de la Agrupación del mismo nombre.
- Realización de entrevistas en profundidad a los trabajadores que participaron de los conflictos mencionados y a ciertos informantes claves. Parte de la entrevista se constituyó en un relato de vida, por la selección de momentos de la historia personal de los trabajadores que resultó relevante para la construcción de las trayectorias sociopolíticas. La selección de los entrevistados se estableció por muestreo de tipo intencional y la cantidad de personas a entrevistar se extendió hasta alcanzar el nivel de saturación teórico. Las entrevistas fueron semiestructuradas, en su mayoría individuales pero otras fueron colectivas, en el marco de actividades de la Agrupación.
- Fue necesario entrevistar a funcionarios gubernamentales debido a la escasez de publicación de datos de políticas públicas y líneas de gestión.

Estas técnicas, en función de las categorías de análisis seleccionadas en esta investigación, se utilizaron de la siguiente manera:

La estructura de oportunidades políticas requirió de un análisis documental: análisis de legislación y políticas públicas en los diversos niveles estatales, así como entrevistas a informantes claves para conocer los procesos decisorios que llevaron a la ejecución de las mismas.

La dinámica del sector automotriz y su importancia en el contexto nacional y provincial se analizó a partir de indicadores provistos por INDEC, SIPA, Dirección de Estadística y Censos de la Provincia de Córdoba y Registro Industrial Provincial. Para las relaciones laborales, trabajamos con las publicaciones de la misma empresa y con las entrevistas a los activistas, quienes dieron cuenta de su situación laboral y la de sus compañeros en términos de salarios y condiciones de trabajo y contratación y de su vinculación con los ámbitos estatales. En cuanto a las trayectorias sociopolíticas generacionales y las movilizaciones laborales, la construcción de los datos se realizó a partir de entrevistas a los activistas que en parte fueron también relatos de vida.

• Técnicas de análisis

El análisis de los datos es “un proceso dinámico y creativo”, en el sentido de que se realiza continuamente a lo largo de la investigación. Tal como lo describen Taylor y Bogdan (1996),

“A lo largo del análisis, se trata de obtener una comprensión más profunda de lo que se ha estudiado, y se continúan refinando las interpretaciones. Los investigadores también se abrevan en su experiencia directa con escenarios, informantes y documentos, para llegar al sentido de los fenómenos partiendo de los datos.”

Para los datos recogidos en campo, utilizamos el análisis de contenidos y trabajamos con el software Atlas.ti para el análisis cualitativo, de entrevistas y documentos.

El análisis cuantitativo estuvo presente en la valoración de la importancia del sector automotriz en el país y en Córdoba. Implicó para algunas fuentes la construcción de información a partir de datos en

bruto, y para otras fuentes la información estaba disponible, por lo que avanzamos en la construcción de un análisis uniforme.

CAPÍTULO 2

ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS A DISPOSICIÓN DE LOS ACTORES DE LA RELACIÓN CAPITAL-TRABAJO EN EL SECTOR AUTOMOTRIZ EN EL PERÍODO 2000-2015

Introducción

Como desarrollamos en el marco teórico, las estrategias y políticas estatales, así como sus resultados (y las correlaciones de fuerzas que las sustentan) van sedimentando históricamente en regulaciones, instituciones, modos de relación individual y colectiva, que a su vez afectan a las posibilidades actuales de relación entre fuerzas sociales al interior del Estado y sus instituciones. Estas sedimentaciones, a su vez, afectan las posibilidades de desarrollo del capital y del trabajo y la conflictividad laboral inherente a su relación.

En primer lugar, presentamos una síntesis de la acción estatal destinada al sector automotriz desde principios del siglo XX hasta fines de los años '90 para que, a partir del contexto previo al período de análisis que desarrollamos en este capítulo, podamos identificar líneas de continuidad e innovaciones en la estructuración de las oportunidades políticas.

Luego, en el desarrollo de este capítulo abordaremos la estructura de oportunidades políticas (EOP) cristalizadas en el Estado argentino entre 2000 y 2015, en sus niveles regional -acuerdos con otros Estados-, nacional, provincial y local, para comprender cómo éstas intervienen con respecto al capital y al trabajo en el sector automotriz en las plantas radicadas en Córdoba.

2.1 Acción estatal hacia el sector automotriz

La formación estatal argentina ocupa una posición subordinada en la correlación de fuerzas sociales y en los procesos de circulación de capital a nivel global. En este contexto, cabe preguntarse por la capacidad de las estrategias gubernamentales para modificar su posición relativa²³.

²³Argentina, y los países latinoamericanos en general, han buscado históricamente fórmulas para el cambio social: modernizar sus sociedades, salir o morigerar la condición de dependencia con respecto a países centrales, consolidar regímenes democráticos luego de gobiernos dictatoriales. Con distinto énfasis, la industrialización y el desarrollo de una burguesía nacional han estado en los debates de los gobiernos de todo el espectro ideológico que ha ejercido el poder.

Históricamente, Argentina ha sido proveedora de materias primas –las llamadas commodities– al mundo y receptora de productos industrializados. Entre los años '50 y '70 del siglo XX se intentó diversificar este modelo agroexportador a través de la estrategia desarrollista, o de fomento de la industrialización con una combinación de inyección de capital productivo externo (radicación de industrias multinacionales) y la creación y protección de la industria nacional (mediante transferencias monetarias, exenciones impositivas y política arancelaria restrictiva de importaciones). En estas políticas activas, la industria automotriz tuvo un rol primordial desde mediados de los años '50. La instalación de multinacionales automotrices fue impulsada por los gobiernos, implementando sistemas de incentivos con combinaciones de políticas de inversión extranjera, subsidios, acuerdos multiactorales de paz social, aunque también algunos condicionamientos a su accionar. La conveniencia de su radicación se fundamentó en su potencialidad de transferencia de tecnologías, aumento del empleo de calidad, capacitación laboral, efecto expansivo sobre la producción, el consumo y el intercambio, y crecimiento económico general del país. El Estado nacional se valió de este recurso para desarrollar una industria automotriz estatal vinculada a la extranjera, de la que progresivamente se fue desligando, dejando amplia capacidad productiva instalada en el país. El giro neoliberal que se inició con la última dictadura militar en 1976 rompió con las protecciones a la industria nacional sin afectar los intereses de los capitales extranjeros, y el regreso a la democracia no revirtió sino que profundizó esta tendencia.

Avanzaremos en la búsqueda de los factores que incidieron en la instalación y continuidad de la producción automotriz en el país. Anticipamos que, el rol del Estado parece ser constante aunque no demasiado efectivo en términos generales para los objetivos de cada gobierno, con excepción del menemismo cuyo éxito fue el retroceso de los trabajadores.

- **Período de importación de vehículos y ensamblado de kits**

En la década de 1920 Argentina era el tercer destino de las exportaciones estadounidenses, prácticamente el único origen de los automóviles. El gran número de vehículos que ingresaba al país por importaciones (sobre todo de los kits para el ensamble local de vehículos) demandaba nuevos desafíos al Estado como la creación de caminos y la mediación entre intereses de ferrocarriles y el creciente ingreso de autos (Ortiz, por Sourrouille, 1980).

Sin embargo, a partir de la crisis internacional en los años '30, y debido al déficit en la balanza de pagos argentina, a las políticas cambiarias, y a la indecisión en las políticas de largo plazo sobre transportes, se iniciaron controles al sector automotriz por medio de las restricciones a las importaciones de vehículos terminados (Sourrouille, 1980). En 1939, un decreto eliminó los derechos de importación de aceros y equipos de inyección y eléctricos, que no podía proveer la industria local.

- **Período de asentamiento y desarrollo local de la producción automotriz vía ISI**

Desde los años '50, la industria automotriz adquirió nuevo impulso a partir de los planes de desarrollo dictados por el peronismo, que incluyeron la política de sustitución de importaciones (ISI),

donde las áreas prioritarias de desarrollo fueron definidas por el gobierno²⁴. La producción de automóviles en este período fue impulsada por fábricas nacionales e internacionales.

La industria automotriz local inició su período de implantación en 1952, cuando durante el primer gobierno de Perón se crea el Instituto Aeronáutico y Metalúrgico del Estado (IAME) -luego llamada DINFIA- por decreto nacional N°6191/52, en el mismo emplazamiento de la Fábrica Militar de Aviones en Córdoba (FM), desde donde se trasladaron activos y personal al IAME; lo demás se financió mediante crédito del Banco Industrial, de propiedad estatal (Harari, s/d).

El IAME continuó la producción aeronáutica y suma otros rubros vinculados al mercado automotor. Como señala Roitman

"La energía eléctrica barata fue uno de los principales argumentos con los que el Brigadier San Martín convenció a Perón para instalar el polo metalmecánico en Córdoba. Según Schvarzer 'La planta no podía llegar a la producción masiva pero exhibía una destreza técnica poco habitual en las empresas mecánicas nacionales. Era un laboratorio de ensayos (y de formación de personal) más que una fábrica. Su tarea dio frutos en la posterior instalación, bajo su ala protectora, de las grandes fábricas de autos, tractores y equipos ferroviarios que dieron una particular fisonomía a la ciudad de Córdoba en la década del sesenta'"(1996: 210).

La autora resalta también que parte del papel destacado del IAME en la trama productiva local se explica por la conformación de capacidades diversas al subcontratar numerosos proveedores para los componentes.

La existencia de ensambladoras en el país sentó las bases para el desarrollo de los procesos de ISI. A su vez, las políticas estatales habrían contribuido a la transformación de la industria automotriz, del ensamble a la producción local. Estas fueron las bases fundamentales del desarrollo de la industria automotriz y de tractores en Argentina, que mantuvo preponderancia de capitales internacionales (Sourrouille, 1980), un mercado doméstico estrecho e inexistencia de planes de exportación.

Esta industria se organizó como manufactura moderna, y su transición se inició también por iniciativa del gobierno, que buscó fabricantes extranjeros para modernizar la industria automotriz de IAME. Para esto, firmó un acuerdo con Kaiser, donde el Estado aportaría el 68% del capital, maquinaria y personal. (La estructura preexistente en el IAME constituyó el 20% de la inversión, un 48% provenía de un crédito del Banco Industrial). La empresa mixta se llamó IKA. (Harari, s/d). La búsqueda de un modelo competitivo se menciona como causante de la aparición de una docena de pseudo-empresas que, al menos en la primera década de ISI, mostraron una expansión oligopólica e importantes ganancias, sin control de precios por parte del Estado, en un contexto de demanda creciente. Las inversiones realizadas se limitaron a la reinversión de utilidades. Para Sourrouille (1980), estos efectos son sólo síntoma de la torpeza de la conducción política.

Una segunda etapa del proceso de ISI abarcó desde 1958 a 1976, y se propuso desarrollar un modelo competitivo a partir de su profundización orientada a la producción de bienes intermedios y de consumo durable. Para esto, aplicó tres instrumentos: (a) el control de importaciones -hasta su virtual prohibición en 1959- y (b) de apertura de nuevas fábricas desde 1961 -con control de la producción-,

²⁴ La construcción de caminos perdió participación en el gasto público. Gran parte del gasto se destinó a la estatización de empresas vinculadas con la adquisición de empresas de transporte (FFCC, por ejemplo), no así para la inversión en el mantenimiento de éstas.

destinadas al aislamiento del mercado interno (Sourrouille, 1980), y (c) la promoción de IED tendiente a avanzar hacia el régimen de gran industria, sobre todo en el sector automotriz.

Cimillo lo expresa en estos términos

"agotada la primera etapa de industrialización, la designada de 'sustituciones fáciles', el afianzamiento y la continuidad del proceso productivo hacen imperioso que, para profundizar el mismo, sea necesario encarar la sustitución de los bienes intermedios y de consumo durable, o aceptar el dilema del estancamiento" (en Santarcángelo, et al, 2009: s/d).

A diferencia del primer período, producir estos bienes requería una tecnología más avanzada y demandaba grandes inversiones de maduración lenta. Además, la base tecnológica interna era escasa y las fuerzas sociales locales del momento disponían de poca capacidad y condiciones de desarrollarla.

(a) Control de Importaciones y (b) Apertura de fábricas. Hacia 1959 hay 4 automotrices, 2 nacionales y 2 de capitales extranjeros. En ese año se abrió el mercado argentino, promoviendo un modelo competitivo con fuerte promoción estatal, orientado al mercado interno, con políticas de sustitución de importaciones y basado en empresas transnacionales. Una combinación en principio contradictoria: intentaba sustituir parte de las importaciones con producción local, si bien realizada por la industria extranjera, alrededor de la cual crecieron las fábricas de componentes (nacionales e internacionales). Los beneficiados fueron fundamentalmente las terminales (ETN). (Sourrouille, 1980). El llamado Régimen de Promoción de la Industria Automotriz (Dto 3639), preveía la instalación de capitales foráneos a 5 años, con calendario de integración nacional y condiciones específicas, que colaboraban con el saneamiento de la balanza de pagos (Harari, s/d). Se presentaron 25 propuestas de inversión ante la Secretaría de Industria -sin capacidad técnica para evaluar y seleccionar, ni planteo claro de política industrial para exigir competitividad local, exportación o incorporación tecnológica local-, de los cuales se aprobaron 21 (Katz, 1995)

Ya para 1960 se produjo una mejora significativa en la cantidad y calidad de vehículos disponibles, con un mercado de 100.000 automóviles anuales. A esto se sumó el ingreso de Ford y GM por decreto y con menos requisitos de integración nacional de partes y piezas. (Katz, 1995)

En 1964 las automotrices localizadas en el país sumaban 12; en 1967 IKA fue comprada por Renault, y Fiat se instaló en Ferreyra, en Córdoba. Las demás empresas se radicaron en Buenos Aires. Para fines de la década persistían 10 (Harari, s/d; Santarcángelo et al, 2009).

(c) Inversión Extranjera Directa (IED). En 1958, bajo el gobierno de Frondizi, se sancionó la legislación para el tratamiento del capital extranjero, que tuvo como base casi exclusiva la promoción de la IED. De todas las ramas industriales, la petroquímica y la automotriz concentraron algo más del 60% de las inversiones aprobadas por el Estado²⁵. Esta legislación equiparaba la inversión extranjera con la local, liberaba a las extranjeras de impuestos y de trabas para la remisión de utilidades a sus casas matrices, y aseguraba alta protección del mercado doméstico. El tipo de inversión era nueva (maquinaria y equipo), al contrario de las del primer período que fueron fuertemente por reinversión de utilidades (Santarcángelo y Pinazo, 2009).

²⁵ Esta última invierte U\$341.500.000 (corrientes) enmarcada en la Ley 14780 (de 1958), U\$50.500.000 por Ley 14781, U\$71.900.000 por Decreto 5339/63, y U\$210.000 por Decreto 3113/64 (Ferrucci, citado por Santarcángelo y Pinazo, 2009)

Los resultados de la segunda etapa de ISI fueron el aumento de la producción automotriz (de 32.000 unidades en 1959 a 218.000 en 1969), si bien desde mediados de los '70 comenzó a caer por la crisis económica en el país; reducción a la mitad de la edad media del parque automotor; aumento del abastecimiento local de la demanda de vehículos del 60% al 99%, y crecimiento aproximado de un 335% en la cantidad de obreros directamente empleados por las terminales (de 17.000 a 57.000 entre 1960 y 1974), surgimiento de la denominada "aristocracia obrera"²⁶, y alto grado de integración local de la producción que hizo al crecimiento del sector autopartista y siderúrgico local²⁷. (Santarcángelo et al, 2009). Por otra parte, el crecimiento en la producción de unidades se desaceleró significativamente aunque no logró eliminar los niveles de déficit externo automotriz. Medidos en períodos de 5 años, entre 1959-64 el déficit externo del sector era de 520 millones de dólares, y entre 1969-75 se redujo a 240 millones (Santarcángelo et al, 2009).

Entonces, entre 1960 y la primera mitad de los años 70, la producción de las grandes casas transnacionales aumentó gracias a un sistema de incentivos y protecciones que tuvieron como objetivo consolidar, integrar y ampliar el sector.

Sin embargo, el modelo de política estatal para el sector surgió de un Estado con extrema fragilidad institucional para formular e implementar políticas industriales (Katz, 1995). En un país con algunas ventajas en materia de costos de transporte (precios establecidos por el Estado y subsidiados), y tamaño de mercado en expansión, las teorías del ciclo del producto, hicieron suponer que la ISI con tecnología moderna combinada con mano de obra calificada de bajo costo relativo, daría lugar al menos a un aumento y diversificación de sus exportaciones. Sin embargo, es necesario gran poder de negociación por parte del Estado para influir en las decisiones de relocalización de las casas matrices de las ETN automotrices, y sobre todo para hacer que sus subsidiarias se sometan a las pautas de política industrial local (Sourrouille, 1980), en un contexto de profunda dependencia al comportamiento de un número reducido de capitales. El logro de cierta escala de producción en el país que resultó de ellas, parece obedecer más a una etapa de transnacionalización general de la industria que a políticas nacionales específicas (Sourrouille, 1980). Además, en mercados de competencia imperfecta, son posibles las conductas oligopsonicas. Ambos factores (fragilidad institucional y alta dependencia de pocos capitales) generaron excesos de capacidad instalada²⁸ y fuertes desequilibrios con costos sociales amplios (Katz, 1995), lo que dificultó la sustentabilidad del modelo.

- **Período de liberalización económica y represión social**

En marzo del '76, con la toma del poder del gobierno militar, la reducción de la demanda se convirtió en un instrumento de la política de lucha contra la inflación que había licuado la posibilidad de compra de los asalariados y reducido los ahorros de la clase media. El gobierno dictatorial ejecutó un

²⁶Concepto que remite a trabajadores con mejores salarios y condiciones de empleo, en los 30 años de la ISI. (Santarcángelo y Pinazo, 2009).

²⁷ El primero, con 1200 firmas en 1967 empleaba a 75.000 trabajadores, y para 1974 a 115.000. La producción se distribuyó en partes iguales entre equipo original y repuestos, y un 75% de sus ventas se destinaba a las automotrices y el tercio restante a fabricación de repuestos para comercialización.

²⁸ La capacidad ociosa de automotrices y autopartistas para 1969 era del 35%, porcentaje que fue más la regla que la excepción. (Santarcángelo et al, 2009)

programa de apertura económica, apoyado en una fuerte represión social y en la intervención de los sindicatos, con dos etapas. *La primera*, del '76 al '78 el denominado "Sinceramiento de la Economía" implicó reducción y congelamiento de salarios (60%), reducción de la tarifa media de importaciones (del 93 al 52%) y eliminación del sistema de cambios múltiples y de restricciones a la importación, que logró un crecimiento inicial del PBI y las exportaciones, y luego en el '77 una devaluación e inflación del 150% (Katz, 1995). Respecto del sector automotriz, en 1976 se instaló una tarifa nominal 4 veces superior al promedio de las existentes en la economía, medida según cilindrada y peso de la unidad importada (Katz, 1995). Para fines de los años '70, cerca del 90% de la producción automotriz se proveía de autopartes nacionales, y prácticamente no existía la importación de vehículos terminados. La producción automotriz era responsable de entre el 10 y el 15% del valor de las manufacturas industriales (Sourrouille, 1980).

La segunda etapa ('79-'82) se centró en el manejo monetario del balance de pagos, con la idea de que la apertura comercial produjera una convergencia de tasa de interés y de inflación con niveles internacionales, que nunca sucedió. Mientras que la producción nacional se desaceleraba, el gobierno retomó la política de apertura a las importaciones. En febrero de 1979 se estableció un Nuevo Régimen Automotriz (ley 21.932), las viejas restricciones impuestas por el plan de sustitución de importaciones se suprimieron, y de nuevo se abrió el flujo de importaciones de partes y componentes de automóviles mediante un cronograma decreciente de aranceles a automóviles y utilitarios (del 95% a 45% en 1982), que se vendían al costo del mercado interno, más alta que en el exterior, con evidentes beneficios para los importadores; eliminaba restricciones sobre la integración vertical; regulaba importaciones por categoría de vehículo y no por modelo; permitía el ingreso de nuevas firmas y acuerdos de comercio intrafirma. Cayó la demanda interna por competencia de productos importados. (Katz, 1995; Kosakoff, Todesca y Vispo, 1991)

Se renunció a la promoción de exportaciones (como sí lo hacían Brasil y México). Estas cayeron vertiginosamente de 13.000 entre '75 y '76 a sólo 2 mil vehículos en el '79. (Sourrouille, 1980) También fueron los años en que la productividad obrera aumentó bajo el nuevo régimen disciplinario impuesto por el gobierno y las corporaciones multinacionales. Desde 1974 a 1989, el empleo en las grandes industrias de ensamblaje cayó casi dos tercios. Se pasó de poco más de 57.000 trabajadores en 1974, a 39.000 en 1980 hasta 19.300 en 1989 (Motta citado por Della Corte *et al*, 2013).

En 1981 se produjo un cambio de autoridades, la economía entró en recesión y con deterioro del balance de pagos. Hubo devaluación y fuga de capitales. (Katz, 1995)

La política económica vigente durante la dictadura provocó una alta redistribución regresiva del ingreso, por lo que, contrario a las tendencias, favoreció la producción de vehículos de mayor tamaño frente a los que consumían las clases medias. Pese al perjuicio para el sector que ocasionó la política económica, las ETN no se retiraron sino que redefinieron sus mecanismos de control, complementando con políticas comerciales para reforzar la integración transnacional del proceso de acumulación a escala mundial. Por su parte, las inversiones en la industria sólo mantuvieron el nivel de producción efectiva de fines de la década del '60 (Sourrouille, 1980).

La falta de ejercicio del poder negociador del Estado (o la renuncia a él) va acompañada de resultados concretos: *"en el reacondicionamiento de la actividad automotriz en América del Sur, las operaciones en Argentina ocupan un lugar secundario"* (Sourrouille, 1980:24).

En los últimos años 70, el IAME se cerró, así como algunas de las grandes empresas transnacionales, que con presupuestos a pérdida, decidieron abandonar el país. Estos incluyeron General Motors, en 1978; en el '79 Citroën. Pese a la fuga de empresas hacia mercados que aseguraban una mayor estabilidad y mejores beneficios, hubo nuevos arribos de capitales²⁹, en particular en los sectores que seguían "tirando", como la producción de camiones.

- **Regreso a la democracia**

El sector automotriz estaba muy débil, y tampoco la llegada de Alfonsín al poder después de la dictadura, en 1983, pudo contrarrestar la contracción. Su gobierno se encontró con una gran deuda externa y alta inflación, y aunque desde 1986 se comenzaron a definir los acuerdos de integración con Brasil (ventajoso para las empresas que tenían plantas en ambos países) no pudieron hacer frente a la inmóvil demanda del mercado argentino. Mientras tanto, la industria automotriz, además de las dificultades macroeconómicas y la inestabilidad político-económica y social, acarreaba un problema adicional, en parte, resultado de la falta de inversión en innovaciones de las multinacionales. Lo que habían hecho estas grandes empresas, hasta cierto punto, era la transferencia de viejas tecnologías a los países en vías de desarrollo. Todo aquello que ya no era utilizado en las casas matrices podría ser reutilizado en otro lugar con cierto esfuerzo de adaptación. Esto le valió incluso en el caso de Argentina. Quienes vinieran de fuera, no debían preocuparse, como sucedería más adelante, en implementar tecnologías de avanzada.

- **Los años '90, acuerdos locales y regionales para la expansión automotriz**

Con la asunción de Menem a la presidencia, su gobierno aplicó el Plan de Convertibilidad (1 dólar = 1 peso), e inició una profunda reestructuración de la producción dictada por las necesidades cambiantes de las empresas multinacionales. Se ajustó así al modelo neoliberal, con las consecuencias que esto conlleva en la relación entre capital y trabajo: la flexibilización laboral, la desregulación del mercado de la fuerza de trabajo, la reducción de aportes patronales (Lascano et al, 2000), tercerización de la economía, los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, el desmoronamiento de los convenios colectivos, y la acción sindical defensiva. Se incentivó a las exportaciones, el aumento del consumo interno. También, desde esos años, *"se realiza la hegemonía del capital financiero en la sociedad argentina, a partir de la culminación del proceso de descomposición de la forma de organización social en la que predominan las relaciones propias del capital industrial"* (Fernández, 1998).

²⁹En 1976, la Saab Scania, dedicada a la producción de componentes para camiones, se instaló en Tucumán, beneficiada por un sistema de incentivos y subsidios del gobierno nacional. En los '80 Volkswagen llegó a la Argentina con la adquisición de Chrysler Fevre Argentina; y sucesivamente, del '86 al '95, con Ford, crearon Autolatina, una fusión de las ramas argentina y brasileña, en un primer intento de utilizar la unificación para superar las dificultades coyunturales. En algunos casos, como Fiat, errores de valoración de las inversiones, se resolvieron en el repentino abandono en beneficio de los inversores locales como Sevel. Fiat es una de las primeras empresas que llegó a la Argentina a principios del siglo XX; a mediados de siglo, en el '53, se instaló en Córdoba relevando a otra compañía. En 1980 absorbió a Safral- Renault; pero poco después dejó la gestión a Sevel que mantuvo a la tecnología y la marca, sin dejar de producir tanto para Fiat y Renault hasta los años 90. No hay que perder de vista algunos casos de empresas de capitales nacionales que entraron en el juego, pero sin llegar a un nivel que suplantaría a las empresas transnacionales.

En los planes de desarrollo de la economía nacional, fue indiscutida la relevancia de la industria metalmecánica, por su implicancia en términos de empleo directo e indirecto, y la importancia de la inversión extranjera, en un escenario que conservaba muchas de las características primitivas de la dependencia económica. Las multinacionales obtuvieron los cambios necesarios para iniciar la reestructuración productiva y organizativa en el vasto mar de la competitividad global. Paralelamente, se firmó en 1991 un decreto que condensaba el acuerdo entre Estado, Cámaras automotrices, autopartistas y de concesionarios y sindicatos para el reordenamiento del sector automotriz hasta la entrada en vigencia de la normativa MERCOSUR. El denominado Régimen Automotriz preveía importaciones compensadas, montos de componente importado según categorías de vehículos y el compromiso de paz social.

Una foto detallada de la debacle en los derechos de los trabajadores nos la brinda la evaluación de los nuevos convenios firmados en la industria automotriz en Argentina en los años '90 y el papel desempeñado por el sindicato SMATA. Los efectos fueron los de un trabajo fragmentado y "flexibilizado", con un fuerte refuerzo del poder patronal en la fábrica y un debilitamiento significativo de la resistencia de los trabajadores ya signada desde la dictadura. (Della Corte, et. al, 2013)

Del 1991 al 1997 SMATA, el sindicato de trabajadores metalmecánicos, firmó 17 nuevos contratos colectivos por empresa. Estos contratos condujeron a un deterioro significativo de las condiciones de trabajo en cuanto a la ampliación de los horarios de trabajo, la productividad, el control sobre el trabajador, y la reducción de los salarios. Los términos de los nuevos contratos cumplieron dos objetivos principales: el primero, la flexibilización del proceso y de la organización del trabajo; el segundo, para prevenir, controlar y equilibrar la conflictividad laboral. En este escenario, el sindicato terminó ocupando un espacio de negociación y coordinación, compartiendo los objetivos de la empresa para garantizar la paz social y las condiciones necesarias para el nuevo ciclo de acumulación capitalista. (Della Corte, et. al, 2013)

En Argentina, entre los años '94 y '95, se invirtieron 3.750,4 millones de dólares en la industria automotriz. En la misma década, como es lógico, se dieron cambios contractuales importantes: aumento del tiempo de trabajo, reducción de los costos no salariales del trabajo, incentivos al rendimiento, reorganización del trabajo, aumento de la capacidad de producción existente, subcontratación y flexibilización laboral. (Della Corte, et al, 2013)

En esta década, las políticas públicas destinadas al sector automotriz se basaron en la regulación normativa con acuerdos amplios de actores pertenecientes tanto a la cadena de valorización como en la de circulación de mercancías, teniendo como pilar el decreto 2677/91 conocido como Régimen Automotriz (Novick y Yoguel, 1998; Motta et al, 1998), y a procesos de integración regional. (Novick y otros, 2008)

En cuanto a la integración regional del sector automotriz, Novick (et al, 2008) identifican dos etapas en este período, que se distinguen por los rasgos del marco regulatorio para el sector y las estrategias de las empresas más importantes: en la primera, entre 1991 y 1994, predominaron las "estrategias locales con plataforma regional". Los cambios en la regulación modificaron las estrategias de las terminales, ya que produjeron un aumento del contenido importado de los vehículos y la demanda se concentró en conjuntos y subensambles. El ritmo de crecimiento de las terminales se

distanció del de las autopartistas, se instalaron proveedores globales y firmas previamente asentadas en el mercado recuperaron el control de sus licencias.

En la segunda, desde 1995 a 1999, predominaron las “estrategias regionales desde una perspectiva global”. La estabilización de las economías argentina y brasilera, el avance en la constitución del Mercosur; en particular el Acuerdo de Ouro Preto, que consideraba nacionales las piezas producidas en Argentina y Brasil.

A fines de la década, estos procesos se modificaron con la devaluación y la reestructuración productiva automotriz en Brasil y con la crisis argentina, que modificó significativamente la relación entre las terminales y sus proveedores, en particular porque los brasileros resultaban más baratos que los nacionales. *“En esta fase se profundiza el proceso de desintegración de la trama local, es decir, se incrementó el contenido importado, la participación de los proveedores globales y las exigencias de las terminales”* (Novick et al, 2008:12). Con esto, crecieron los niveles de producción con reducciones netas de empleo, en especial en las terminales. A cambio, las filiales argentinas perdieron autonomía frente a las brasileras y las casas matrices, ya que sus lógicas de abastecimiento comenzaron a ser globales.

En la segunda mitad de los '90 el 64% del valor exportado de automotores correspondía a autopartes importadas.

“Adicionalmente, la protección efectiva al valor agregado de las terminales locales era bastante superior a la nominal mientras que, para el subsector de autopiezas primarias la protección efectiva fue similar a la nominal para extrazona y nula al interior del MERCOSUR” (Solodkowsky, citado por Novick et al, 2008:10)

Las grandes empresas que decidieran instalarse en Argentina, o fortalecer las inversiones previas, tenía suficientes ventajas, inscritas en el MERCOSUR (MS) y en las políticas del plan de estabilización económica (a partir de 1991). Para Pinazo y Santarcangelo (2009) el proyecto MERCOSUR estuvo vinculado principalmente a los intereses de las grandes industrias automotrices y de la oligarquía rural brasileña y argentina. A los beneficios de un mercado en crecimiento, se agregaron los incentivos nacionales y provinciales, desgravaciones fiscales, descuento en las tarifas eléctricas, relaciones laborales favorables y una débil conflictividad obrera, resultado de lo que quedaba de la subjetividad de los trabajadores después del plan de disciplinamiento social realizado previamente por la dictadura y luego por el neoliberalismo. Con la adopción plena de la forma de vida americana, la idolatría del consumo y el crecimiento, la deuda pública, el aumento del desempleo, las privatizaciones, fueron parte del plan de recuperación económica de los '90 que fue seguido por la gran crisis de 2001. Más allá de los cambios macroeconómicos (Ley de la convertibilidad en 1991) y las nuevas políticas de promoción del automóvil (Decreto 2677/92), el fortalecimiento del Mercosur amplió las oportunidades comerciales con los países adherentes. En 2002, México firmó con los países del MERCOSUR el Acuerdo de Complementación Económica (ACE N° 55, en vigor desde 2003) para los productos de la industria automotriz, que tendía a promover la integración de la producción complementaria de automóviles de cada país con un aumento significativo en el comercio en este sector.

2.2. La EOP 2000-2015

Construimos las dimensiones y relaciones presentadas en el cuadro a lo largo del proceso de búsqueda y lectura de la información disponible en interacción con categorías teóricas y conceptuales previas. Cada celda será desarrollada en este capítulo, si bien en distinto grado de profundización. Hemos dado cuenta del nivel de saturación de la categoría alcanzado por la investigación con graduaciones de color en el esquema. Las políticas existentes se caracterizarán en la intersección entre los distintos niveles de gobierno (alcance) y las oportunidades políticas abiertas por el Estado para estas multinacionales y para los trabajadores, en la conflictividad laboral. Debido a que la información sobre algunas de estas categorías se torna comprensible y relevante luego de desarrollado el caso, serán descriptas al abordar la dinámica de VW y sus trabajadores en los capítulos 5 y 6.

Cuadro N°5: Estructura de Oportunidades Políticas																
ALCANCE	PERÍODO	ESTRUCTURA INSTITUCIONAL Y RELACIONES DE PODER														
		REGULACIÓN DEL TRABAJO			POLÍTICAS SECTORIALES			INSTANCIAS DE CONCERTACIÓN			POLÍTICAS DE CONTROL Y DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS				VÍNCULOS INFORMALES	
		Derechos constitucionales	Ley marco	Leyes sectoriales	Promoción de la inversión	Protección industria local	Capacitación y empleo	CCT y demás tripartitas	Estado-empresa	Estado-sindicato	Estado-trabajadores	Control administrativo	Instancia judicial	Instancia Legislativa	Uso de la fuerza pública	Relaciones interpersonales de agentes
Regional																
Nacional	2000-2015															
Provincial		Trabajo			Industria y entes autárquicos			Trabajo	Industria	Trabajo y Capacitación laboral	Industria y Trabajo		Industria	Trabajo	Industria: vinculados a empresas. Trabajo: vinculado a sindicatos	
Local																

Fuente: Elaboración propia

La organización general de los siguientes apartados será por niveles, y en cada uno se analizará la estructura institucional y las relaciones de poder, categorizadas en Regulación del trabajo, Políticas Sectoriales, Instancias de concertación, Políticas de control y resolución de conflictos y Vínculos informales (con sus respectivas dimensiones)

2.2.1. Región Mercosur y la EOP sectorial

La instancia regional denominada Mercado Común del Sur (MERCOSUR) es un proceso de integración regional iniciado en los años '80 por Argentina³⁰, Brasil, Paraguay y Uruguay al cual se incorporaron posteriormente Venezuela (actualmente suspendida) y Bolivia (en proceso de adhesión). Fue creado para propiciar un espacio común que generara oportunidades comerciales y de inversiones a través de la integración competitiva de las economías nacionales al mercado internacional. Se formalizó internacionalmente por el Tratado de Asunción (26/03/91), y en nuestro país por la Ley 23.981³¹ del mismo año, para ampliar sus respectivos mercados nacionales.

Dicha ley enuncia en su artículo 5 que el MERCOSUR es *"condición fundamental para acelerar sus procesos de desarrollo económico con justicia social", "como un nuevo avance en el esfuerzo tendiente al desarrollo en forma progresiva de la integración de América Latina, conforme al objetivo del Tratado de Montevideo de 1980"*. El acuerdo establece los propósitos, principios e instrumentos para constituirse en Mercado Común al 31/12/1994, mediante la aplicación progresiva de liberación comercial, convergencia de políticas macroeconómicas, arancel externo común y *"la adopción de acuerdos sectoriales, con el fin de optimizar la utilización y movilidad de los factores de producción y de alcanzar escalas operativas eficientes"* (art.5).

a). Regulación del Trabajo

Incluye toda la legislación que delimite, garantice, establezca y medie o arbitre en cuestiones de derechos laborales y su conflictividad derivada, así como las instancias designadas para aplicar la legislación.

En cuanto a los avances vinculados con el trabajo y sus condiciones dentro del bloque, sólo hemos encontrado referencias generales que indican un avance regional muy pobre. Básicamente, se encuentra en protocolos amplios relativos a la Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en Materia Civil, Comercial, Laboral y Administrativa, incorporados por Argentina mediante ley 24.578 (22/11/95), ley complementaria de la anterior N°25.222/00 y su enmienda en ley 25.934/02.

La ley 24.578 se plantea,

"promover e intensificar la cooperación jurisdiccional en materia civil, comercial, laboral y administrativa, a fin de contribuir de este modo al desarrollo de sus relaciones de integración en base a los principios de respeto a la soberanía nacional y a la igualdad de derechos e intereses recíprocos (...) Convencidos de que este Protocolo coadyuvará al trato equitativo de los ciudadanos y residentes permanentes de los Estados Partes del Tratado de Asunción y les facilitará el libre acceso a la jurisdicción en dichos Estados para la defensa de sus derechos e intereses." En su art. 2. Establece que *"cada Estado Parte designará una Autoridad Central*

³⁰ Las leyes nacionales que aportan validez en Argentina al MERCOSUR son: Ley 23.981 de 1991 y 24.560 de 1995.

³¹ La instancia institucional soberana es el Estado nacional. Sólo éste como sujeto de derecho internacional, tiene las facultades para celebrar pactos o tratados por los cuales cedan parte de esa soberanía en otra entidad o instrumento legal. En el caso de la República Argentina, su carta magna establece un procedimiento interno para que efectivamente el marco jurídico e institucional supraestatal adquiera la capacidad de regular sobre sus instituciones, acciones, población y territorio. Este procedimiento tiene como resultado la creación de una norma jurídica y la obligatoriedad de su cumplimiento. En función de esto, citaremos la normativa por la cual un acto jurídico del Mercosur es incorporado a la normativa local.

encargada de recibir y tramitar los pedidos de asistencia jurisdiccional en materia civil, comercial, laboral y administrativa.”

El acuerdo complementario (ley 25.222, del 04/01/00), detalla el contenido de los formularios para desarrollar las acciones previstas en el Protocolo. Es enmendado por la Ley 25.934 (05/07/02), y extendido en su validez a Chile y Bolivia por ley 25.935 (30/09/04). También Decisiones, Resoluciones y Recomendaciones del Mercosur hasta 2005. (Secretaría del MERCOSUR, 2006)

b). Políticas sectoriales

Incluimos en esta categoría a todas las políticas públicas destinadas al sector automotriz o que de alguna manera lo afectan. Las mismas pueden verse plasmadas o no en leyes, decretos y reglamentaciones. A los fines de evitar la ambigüedad en la asignación, una política pública expresada en una ley será consignada como Política Sectorial (y no como instancia legislativa), priorizando el contenido por sobre la forma porque nos interesa valorar sus efectos sobre el sector. De acuerdo a las políticas existentes hemos construido tres dimensiones: Promoción de la inversión, Protección de la industria local y Capacitación y empleo³².

Abordamos conjuntamente promoción de la inversión y protección de la industria local, porque estos términos se ven resignificados al ampliar el marco de referencia territorial.

- Procesos previos al año 2000

Previamente a nuestro período de estudio, varios autores coinciden en establecer dos etapas en cuanto a los acuerdos y resultados del MERCOSUR relativos al desarrollo regional de la producción automotriz. Luego del Acuerdo de Complementación Económica (ACE) N°14, firmado en 1990, y hasta 1995, que Gárriz y Panigo (2016) denominan *Etapas Pre Acuerdo*, Argentina y Brasil sentaron las bases para las normas bilaterales, pero las políticas y regulaciones nacionales prevalecieron sobre éstas; incluso en los intercambios extrazona. La orientación de la política automotriz en Argentina está regulada por el Decreto 2677/91, conocido como Régimen Automotriz, fruto de un acuerdo multiactoral³³.

La firma del Protocolo 28° en 1996 abre la *Etapas del Primer Acuerdo*, hasta 2002, donde continuó la primacía de las regulaciones locales, pero se avanzó en la liberalización del comercio intrazona³⁴ al otorgar trato nacional a los productos originados en el bloque y se concedieron cupos para los países (Gárriz y Panigo, 2016). Durante la primacía de las normativas nacionales, y sobre todo después de 1995, la protección efectiva y el volumen de demanda garantizada a partir de los requisitos de contenido local fueron muy diferentes entre los países. En Argentina (Dto 33/96) se consideraban como nacionales las importaciones del bloque, y los niveles de componente nacional permitidos eran

³² Para más detalle consultar el capítulo teórico, donde se encuentran todas las definiciones.

³³ Cámaras automotriz, autopartista y de concesionarios, Sindicato y Estado

³⁴ En octubre de 1995 Argentina sanciona la Ley 24.554, que establece el Protocolo sobre Promoción y Protección de Inversiones provenientes de Estados no partes del Mercosur. También las leyes orientadas al comercio extrazona 24.669/96, 24.694/96, 25223/00, e intrazona 24.891/97. Todas responden a criterios generales, no específicos del sector, si bien pueden mencionarlo.

inferiores a los de la regulación brasileña. Brasil desarrolló fuertes políticas estatales y federales de promoción de Inversión Extranjera Directa (IED), otorgó facilidades financieras vía BNDES (Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico y Social) a inversiones productivas de autopartistas, y devaluó el real en 1998. La política industrial argentina, en su competencia con Brasil para la radicación de terminales automotrices, sacrificó los intereses de las autopartistas locales.

- Período 2000-2015

Los acuerdos previos son la plataforma desde la cual se avanza en el siglo XXI. Entre los años 2000-2002 se inicia otra etapa para el sector automotriz, regida por el Régimen Automotriz Común (RAC).

El Protocolo 31° de 2002³⁵ habilitó a un tercer período, la *Etapa del Segundo Acuerdo* hasta 2012, cuyas diferencias más importantes son la regulación común del comercio extrazona y el establecimiento de un esquema de cuasi libre comercio intrazona (Gárriz y Panigo, 2016), hacia una plataforma global. Se crearon instrumentos comunes que redujeron levemente las asimetrías entre los países.

Uno de los parámetros establecidos en los acuerdos fue el coeficiente *flex*, que mide en términos porcentuales la relación entre crecimiento de exportaciones y de importaciones, sin considerar los valores absolutos. Los porcentajes de componente nacional fijados eran inferiores a los que Argentina ya tenía incorporados, lo que perjudicó a la industria local proveedora de las terminales, sobre todo autopartistas.

La producción de autopartes es altamente dependiente de las políticas de abastecimiento global de las terminales automotrices y de los regímenes de promoción aplicados al sector.

“Prueba de ello es que a partir del cambio del régimen automotriz de los años ‘90, se produjo una fuerte contracción del sector autopartista local como consecuencia de la reducción de la exigencia de contenido nacional mínimo de los vehículos fabricados localmente y la reducción de aranceles de importación de las autopartes, creando una protección negativa para dicho sector.” (Castaño, s/d: 73)

Pese a que Gárriz y Panigo (2016) identifican una sola etapa entre 2002 y 2012, los cambios en el comercio internacional luego de 2007, y aquellos operados a partir del Protocolo N°38 (2008), marcaron el inicio de otra etapa. Un indicador de relevancia es el comportamiento de la balanza comercial. Entre 2003 y 2005, el déficit comercial total argentino se explicó en más de un 70% por el saldo negativo presentado por las importaciones de vehículos. En cuanto a la composición del déficit sectorial, en 2006 estuvo repartido equitativamente (salos negativos en ambos segmentos, vehículos y autopartes) y en 2007 se revirtió la tendencia, y el déficit de autopartes comenzó a explicar más de un 75% del resultado negativo³⁶ (Beyrne y Legasa, 2015).

³⁵ En 2002 fue su última revisión. En la normativa nacional corresponde los Decretos 195/99, 660/00, abrogado por Dt0939/04

³⁶ En 2007 el déficit fue de u\$s 704 millones; el 27% del déficit comercial argentino. (Novick, et. al, 2008)

Luego de 2012 se modificó el cálculo del *flex* para cada país³⁷. El problema de este coeficiente es que daba resultados positivos para Argentina pese a tener un déficit comercial con Brasil desde el inicio de su implementación.

El saldo de la balanza comercial del sector automotriz ha sido deficitario de manera sostenida para Argentina (Barujet *et al*, 2017). Por ejemplo, en 2013 hubo superávit por venta de autos terminados de u\$s 389 millones y un déficit de u\$s 2.767 millones en el comercio de autopartes (Zelicovich, 2014). Adicionalmente, este déficit de todo el sector constituyó el 77% del déficit argentino en el intercambio comercial 2014.

Por otra parte, temas como seguridad vehicular y emanaciones contaminantes en los vehículos, ya se encuentran definidos y regulados internacionalmente. En el MERCOSUR se avanzó de manera rezagada respecto al resto de otros bloques económicos, los cambios se van produciendo al interior de cada país y no coordinadamente. La producción de vehículos híbridos y eléctricos está aún en etapa inicial, con avances puntuales desde CONICET (Barujet *et al*, 2017). Si bien desde julio de 2013 se debía implementar el libre comercio bilateral intrazona, esto se prorrogó hasta 2015, cuando se firmó el 41º Protocolo adicional al ACE, que extiende hasta junio de 2020 el Protocolo 38º. Las últimas modificaciones de contenidos están en el Protocolo 40º³⁸. En este, en términos generales la protección extrazona sigue existiendo, aunque es menor para la importación de autopartes (14 a 18% en general, y 2% para las destinadas a producción de vehículos) que de vehículos (35%); se prevén variaciones en el *flex* previo acuerdo de las partes, y si el comercio excede el coeficiente la protección intrazona para autopartes aumenta; se requiere contenido mínimo de 60% de autopartes del bloque para que el producto sea considerado de origen MERCOSUR. Una novedad es que los productos automotores que se produzcan al amparo de inversiones gubernamentales no gozarán de preferencia arancelaria alguna en el comercio con la otra Parte, en la medida que la otra Parte se vea afectada negativamente por la aplicación de dichos incentivos o apoyos promocionales. En síntesis, pareciera que los cambios implementados no generarán aportes significativos para mejorar la posición relativa de Argentina.

Como MERCOSUR, estos acuerdos buscaron proteger la industria "local", es decir, regional o intrazona. Sin embargo, desde la perspectiva de nuestro país, fueron acuerdos que promocionaron la inversión extranjera, de autopartistas y de terminales que afectaron a la industria "local" (de capitales locales), sobre todo la autopartista, y con mayor intensidad a partir de 2007. Al mismo tiempo, como vimos, perjudicaron las cuentas nacionales. Sin embargo, los efectos negativos hubiesen sido menos profundos si las políticas nacionales hubiesen sido más efectivas, como en el caso brasileño³⁹. En efecto, seguir las demandas de las empresas del sector siempre implicó destinar más gasto público al capital que al trabajo, como veremos más adelante.

Pizarro (2014) menciona que ya desde los años '90 las políticas sectoriales aplicadas desde los gobiernos nacionales y regionales (Mercosur) se vieron condicionadas *"por el comportamiento de los mercados internacionales, y porque el mercado global estaba dominado por empresas transnacionales que competían con estrategias globales de reducción de costos, diferenciación de productos y búsqueda de*

³⁷ Más información para la determinación del coeficiente y sus modificaciones en los trabajos de los autores citados.

³⁸ Más información sobre las modificaciones en: "Informes de Cadenas de Valor. Automotriz y Autopartista" Año 1, N°4, Julio CABA: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación.

³⁹ Para un análisis comparado de las políticas sectoriales de ambos países y sus resultados ver Baruj, *et al*, 2017.

eficiencia” (Pizarro, 2014:66). Afirmar también, que estas empresas se constituyen como nuevos actores y grupos de presión que condicionan a las instituciones nacionales, regionales y a las economías regionales, imponiendo las flexibilidades necesarias para lograr los beneficios que buscan, y retirándose del mercado regional cuando hay dificultades (como cuando cae la convertibilidad en Argentina).

2.2.2. La EOP Nacional

- **Contextualización del marco político-económico nacional**

La crisis económica, social y política cuyo epicentro fue diciembre de 2001 implicó varias sucesiones presidenciales, caída del sistema de convertibilidad (paridad dólar estadounidense-peso argentino) y consecuente devaluación de la moneda en 2002 con devastadores efectos sobre las condiciones de vida de la población.

Desde 2003, el retorno de políticas desarrollistas, con ciertas particularidades y condicionamientos propios de la dinámica global de los últimos 30-40 años, abrió un nuevo racimo de preguntas sobre el rol de las multinacionales en el país, la orientación de las políticas públicas y las posibilidades de modificar la correlación de fuerzas a nivel global en el período de posconvertibilidad⁴⁰. Destacaremos sus características más relevantes y el lugar del sector automotriz en ellas⁴¹:

- Se produjeron cambios en las condiciones internacionales por los avances tecnológicos aplicados a la producción, la gestión y el transporte, las crisis financieras internacionales y la reestructuración de los centros económicos, que causaron efectos sobre los perfiles productivos y de desarrollo de los países periféricos. Como ya dijimos, el sector automotriz, por su origen transnacional, forma parte y es responsable en gran medida del proceso de concentración del capital⁴² y de los déficits en las balanzas de pagos y comercial (por importación de insumos y remisión de utilidades), sobre todo desde 2008. Por otra parte, desde mediados de los '90, el sector ha modificado su producción y gestión a partir de los cambios tecnológicos globales y del aumento de la explotación de la fuerza de trabajo⁴³. Esto afectó la distribución de tareas entre terminal y autopartista⁴⁴, contribuyendo a la crisis

⁴⁰ Las movilizaciones laborales que analizaremos corresponden a este período, que se enmarca dentro de la denominada larga década kirchnerista (2003-2015) que comprende las presidencias de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández de Kirchner (2008-2011 y 2012-2015).

⁴¹ Existe una variedad de trabajos relativos al análisis político y económico del país, desde perspectivas diferentes, para el período. Ver: las producciones de 2015 de Mariano Féliz, de Germán Pinazo, de CIFRA, de Alberto Bonnet. Los datos que presentamos a continuación pertenecen a estas fuentes.

⁴² Las 100 empresas líderes concentraron el 33.1% de la industria manufacturera entre 1993 y 2002, y el 40.9% entre 2003 y 2009. CFI (2014) con datos de CENDA (2011) y de FIEL (IPI 2008-2012)

⁴³ De las entrevistas a informantes claves surgieron 2 estrategias de sostenimiento o incremento de ganancias de las automotrices no vinculadas con los cambios tecnológicos, la explotación de la fuerza laboral o la productividad: (1) Los planes de ahorro de fábrica, con los que la terminal financia la producción de un número determinado de automóviles con dinero de los consumidores y con cuotas ajustadas a la inflación. (2) Las órdenes de compra abierta hacia los autopartistas aseguran un precio competitivo durante el tiempo en que la autoparte sea necesaria, y no tiene pérdidas por acumulación de stock; las pérdidas las costea la proveedora. (*“Con la orden de compra abierta, más allá de la promesa verbal de la automotriz, si la demanda de la pieza se suspende antes de cubrir al menos los costos, la autopartista debe cubrirlos. Si no lo logra, cierra o continúa incrementando su endeudamiento”*). E2). La tercera estrategia (Barraza, 2016) es el financiamiento externo vía colocación de bonos y títulos de deuda, y por la gran participación de los bancos internacionales en las acciones de las automotrices.

de la industria autopartista local -que provocó a su vez dificultades para generar empleo-; y bajó el grado de integración local de piezas a su menor nivel histórico, con escasa intervención estatal en apoyo a las proveedoras locales de las terminales. (CIFRA, 2015)

- Entre 2002 y 2012 hubo un crecimiento general de las ramas de la industria, si bien lo hicieron en mayor medida las menos dinámicas. Surgieron o se recompusieron ciertos sectores de menor productividad, con consecuencias favorables en el empleo -aunque no en las condiciones del mismo- y obtuvo una mejora parcial el poder adquisitivo de algunos asalariados. La evolución general de la actividad económica en el período da cuenta de un corte temporal en el análisis, que tiene como año clave 2007, de transición entre el crecimiento sostenido desde 2003. En 2008 ya se observaba cierto estancamiento en el comportamiento que venían registrando distintos indicadores (empleo, nivel de producción, volumen de exportaciones, PBI, balance de pagos, etc.), para marcar a partir de 2012 y sobre todo desde 2014 un descenso en la evolución de estos parámetros. El sector automotriz, comparativamente, mantuvo cierto nivel de empleo formal, sindicalizado, con convenios colectivos de trabajo y negociación paritaria.

- La construcción de hegemonía del bloque en el poder, es decir, el modo en que abordaron simultáneamente sus vínculos con las facciones del capital y con las desiguales condiciones de vida de la clase-que-vive-del-trabajo⁴⁵, es interpretada de distinta manera por los autores. Para CIFRA (2015), después del conflicto con el campo por las retenciones en 2008 el gobierno se radicalizó, y además de excluir a los acreedores externos y al capital extranjero que controlaba las empresas de servicios públicos privatizadas en la década previa, se separó de los grupos económicos locales que conformaron la fracción del capital que había sido hegemónica durante la valorización financiera. Para Bonnet (2015), por otra parte, el bloque en el poder se rearticuló en el período, aunque con similar composición que en los '90. Todos los sectores de la burguesía se vieron beneficiados, con excepción del vinculado a las finanzas -que logró compensar las pérdidas-, y el de los servicios públicos privatizados y concesionados, que no lograron recuperarse a niveles de los '90. Sin embargo, su cohesión política fue menor debido a una correlación de fuerzas menos desfavorable para la clase trabajadora, que se quebró en 2008 de la mano de la burguesía agraria. Para el autor, los choques con grandes empresas como Shell, Techint, Clarín o Lan no significaron conflictividad interburguesa sino que fueron personalizaciones ideológicas que, al afectar a *una* corporación individual, permitieron mantener la paz con las corporaciones en general. Las evidencias empíricas que analizaremos más adelante, al menos respecto del sector automotriz, parecen apoyar más el análisis de Bonnet que el de CIFRA.

- Para aumentar la legitimidad del gobierno se incrementaron las políticas de transferencias de ingresos a los sectores populares, y de subsidios a la producción (que beneficiaron al sector automotriz) y a los servicios públicos (CIFRA, 2015). La conflictividad privada se trasladó al ámbito político-estatal

⁴⁴ El detalle de esta modificación podrá conocerse en el Capítulo 3.

⁴⁵ Concepto acuñado por Ricardo Antunes, que busca adaptar el concepto marxiano de clase social a la diversidad de situaciones actuales: "*utilizaremos la noción de clase trabajadora o clase-que-vive-del-trabajo, para englobar tanto al proletariado industrial, como al conjunto de los asalariados que venden su fuerza de trabajo (y, naturalmente, a los que están desempleados, por la vigencia de la lógica destructiva del capital)*" (Antunes, 2005:93)

mediante el restablecimiento de las paritarias y el aumento de la criminalización de la protesta laboral que desbordaba los límites fijados por el gobierno desde mediados de 2005. Esto, como parte del proyecto hegemónico a través del cual el gobierno inicialmente buscó desactivar la movilización de los piqueteros, obtener apoyo de las organizaciones populares y restablecer gradualmente algunos canales institucionales para el intercambio político con una parte del movimiento obrero (Azteni y Ghigliani, 2008), que incluyó al Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA) y a la Unión Obrera Metalúrgica (UOM).

- Los actores preponderantes en este período fueron también los más beneficiados en el período neoliberal, sobre todo en términos productivos y financieros. La producción industrial se expandió hasta 2007 a partir de la industria reconvertida en los '90 pero no alteró su posición en el aparato productivo. Desde ese año, su participación relativa empieza a caer, y crece la del sector servicios.

En este contexto político-económico se desarrolló una particular EOP cuyas dimensiones exponemos en el siguiente apartado.

a). Regulación del Trabajo

- **Constitución Nacional (CN)**

Destacaremos el artículo 14 bis de la CN, que establece la protección del trabajador en cuanto a ciertas condiciones de trabajo e ingreso, y el derecho a la representación sindical. En este sentido, habilita a los gremios a su representación (lo que incluye el derecho de huelga) y otorga garantías a los representantes para cumplir su labor, en especial la de estabilidad laboral. Esto último no es un rasgo común en todos los países, ya que otorga cierta libertad de acción al representante al no peligrar —en principio— su fuente de trabajo. Así mismo, el Estado garantiza la seguridad social del trabajador y su familia.

Este artículo había sido incorporado por la reforma constitucional de 1949 que fue derogada. Se introdujo luego con modificaciones en 1957, estando el peronismo proscripto. Los contenidos y las discrepancias entre este artículo, las consecuencias derivadas del artículo 75 inc. 22 incorporado en la reforma constitucional de 1994 (que otorga jerarquía superior a las leyes a ciertos tratados), la ley 23.551 y el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), plantean un escenario donde distintas fuerzas sociales, dentro y fuera del Estado, disputan por imponer diferentes modelos sindicales.

- **Leyes marco**

Las leyes nacionales más destacadas que aplican sobre la materia son: el Régimen Laboral, la Ley de Empleo, La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y la Ley de Asociaciones Sindicales. Ciertos contenidos específicos y otra legislación conexas serán desarrollados con más detalle en la EOP provincial, dado que esta normativa condiciona a las instituciones estatales provinciales cuando son ámbito de aplicación de la normativa.

- **El Régimen Laboral.** En el período que nos ocupa rigió la llamada ley Banelco, nº 25.250 (02/06/00) y a partir del 18/03/2004 la ley 25877 que suplantó a la anterior. La ley Banelco generó controversias por la legitimidad de las condiciones de su sanción, a la vez que de sus contenidos la extensión del período de prueba para los nuevos trabajadores, la reducción de contribuciones patronales, la caída de la ultraactividad de los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y la prevalencia del convenio del ámbito menor sobre el de mayor alcance fueron muy discutidos y en general perjudicaban al trabajador⁴⁶. Regula tanto el Contrato individual de trabajo, cuanto los derechos colectivos y el derecho de huelga en los servicios esenciales. En su Título II, modifica la ley 14.250 (1953), estableciendo los ámbitos de la negociación colectiva –en su alcance territorial, en cuanto a sectores, empresas o grupos-, la representación de los trabajadores –sindicatos con personería gremial y delegados del personal-, la articulación entre ámbitos y temporalidades de los CCT –cuando hay de ámbito mayor, los CCT de ámbito menor podrán establecer cuestiones no especificadas en el mayor o condiciones más favorables al trabajador-, los procedimientos para la negociación colectiva. Asimismo, para los convenios vigentes por ultraactividad –condición que recupera esta ley- establece mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje para nuevos acuerdos. Regula también el acceso a la información involucrada en el proceso. Finalmente, ante los diferendos en las negociaciones establece que se aplica la ley Nº 14.786 (del 01/09/1959, de resolución de los conflictos colectivos de trabajo) y que se dispone de una instancia de arbitraje, negociación y conciliación en el ámbito del Ministerio de Trabajo.

- **Ley de empleo.** La ley 24.013, de 1991, establece los criterios y características de la prestación por desempleo, que es más beneficiosa para el trabajador a partir de la modificación introducida por el DR267/06. Incorpora las Empresas de Servicios Eventuales (ESE), modificando la Ley de Contratos de Trabajo (LCT). Se desarrollará en la sección provincial. En 1998, se sanciona la ley 25.013 de Reforma laboral que avanza en la precarización de los contratos de trabajo y reduce las condiciones y restricciones de los empleadores.

- **Régimen de Contrato de Trabajo (LCT).** Está establecido por la ley 20.744 (13/05/76) y Dto. 390/76 y modificatorias. Mencionaremos sus principales aspectos. Esta ley rige para el sector privado, establece un parámetro mínimo de protección (art. 7), a partir del cual primará el instrumento con acuerdo más favorable al trabajador (art. 8 y 9). Prohíbe cualquier tipo de discriminación al trabajador (art. 17). La prestación de un servicio hace suponer la existencia de un contrato de trabajo (art 23).

Su artículo 29bis se incorpora a través de la ley 24.013, que habilita la contratación de personal por ESE, aunque la empresa para la que el trabajador efectivamente cumple el servicio es responsable solidariamente por incumplimientos contractuales; también establece que la representación sindical corresponde a la del lugar donde presta servicios⁴⁷. El artículo 30 habilita a la subcontratación y (por ley 25.013/98) otorga las mismas responsabilidades a la empresa (principal) que para las ESE. Establece los límites a los cambios en las formas y modalidades de trabajo (art.66), a las medidas disciplinarias al trabajador (art.67) y a su suspensión (art. 68 y 69). Habilita al trabajador a rehusarse a trabajar si el lugar

⁴⁶Para un análisis comparativo de las modificaciones entre ambas leyes consultar el documento "Ley de Ordenamiento Laboral (Ley 25.877). Informe" (Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires, 2004)

⁴⁷ Este modo de contratación incorporado en 1991 no es considerado precarización laboral por SMATA. Analizamos sus argumentos en la sección CCT y demás tripartitas.

de trabajo no cumple con las normas de higiene y seguridad (Art. 75, modificado por ley 27.323/16). El empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional (art. 78). Establece el período de prueba de 3 meses (art. 92bis) y en el artículo 92ter (incorporado por Ley 26.474, 23/01/2009) regula el contrato de trabajo de tiempo parcial y establece límites a las reducciones salariales. También regula los contratos a plazo fijo, que no podrán ser mayores a 5 años, y las indemnizaciones en caso de rescisión (art. 93 a 95); y los contratos por temporada (art. 96 a 98) y eventual (art. 99 y 100). Fija remuneraciones y los conceptos incluidos en ella, establece su límite mínimo (Salario Mínimo Vital y Móvil [SMVM]) y Sueldo Anual Complementario. Con respecto al SMVM definido en el art. 116, a partir del Decreto nacional N° 388/03 y sus actualizaciones, se fue fijando su monto anualmente, con el objeto de establecer una base mínima debajo de la cual no puede pactarse ningún nivel salarial.

La LCT regula también la jornada de trabajo, descanso, vacaciones y licencias, trabajo femenino y trabajo infantil. Establece que las suspensiones de personal por causas económicas o disciplinarias no podrán tener una duración mayor a un mes (30 días) en el año, pudiéndose extender a 75 días por razones de fuerza mayor justificadas (art.218 a 221). Una suspensión por mayor plazo habilita al trabajador a considerarse despedido (art. 222) y si éste la recusó deberá cobrar remuneración (art. 223) y las erogaciones por suspensión por falta de trabajo no imputable al empleador serán no remunerativas. Esto último refiere a los sistemas de transferencias y subsidios en períodos de crisis económica para los trabajadores que resulten suspendidos. Establece los procedimientos y las formas de extinción del contrato de trabajo (art.231 a 255bis), que incluye las condiciones del despido por justa causa (art. 242 a 244) y sin causa (art 245).

- **Ley de Asociaciones Sindicales.** Bajo el número 23.551 (1988) y sus modificatorias, establece los criterios para la conformación de las organizaciones de representación y defensa de los derechos de los trabajadores y el derecho de los trabajadores a participar de ellas o no hacerlo, en un contexto de libertad sindical (14bis) cuyo significado se especifica en su articulado. La agrupación puede hacerse por actividad, empresa u oficio/profesión (art 10). Prevé la constitución de organizaciones de primer grado - las conformadas por trabajadores-; de segundo grado -agrupaciones de sindicatos como federaciones o confederaciones-; de tercer grado son las que agrupan a todas o gran parte de las organizaciones de trabajadores de un territorio -de primer y segundo grado-, abarcando a todos los sectores y actividades (Art.11). Las Federaciones y los sindicatos que las componen poseen reconocimiento y se encuentran legalmente habilitadas para negociar; las ramas locales de los sindicatos nacionales o uniones, que abarcan sectores y sub-sectores específicos, no tienen la habilitación legal para negociar.

Su existencia y reconocimiento requiere de un doble procedimiento: la inscripción ante la autoridad del trabajo, donde adquiere personería jurídica (art. 21 a 24) que los convierte en sindicatos simplemente inscriptos, y la personería gremial, que habilita a la organización como única representante de un ámbito territorial y personal (art. 25 a 31) sobre sus afiliados y no afiliados, frente al Estado y las empresas. Ambos procesos requieren de plazos y demás condiciones. El requisito de personería gremial remite a un modelo sindical de "unicidad promocionada" por la reglamentación vigente, frente al modelo de pluralidad sindical que postula la OIT en su Convenio 87 (de 1948). El primero tiende a la existencia de sindicatos fuertes, con mayor poder de negociación, y propende a

privilegiar a los sindicatos sobre actividad por sobre los de empresa (art.29 y 30); el segundo a fortalecer la representatividad de los trabajadores y tiende a la desconcentración del poder sindical⁴⁸. Al interior de la empresa, regula la elección y facultades de los delegados sindicales (art. 40 a 44) y el número de delegados que corresponde según la cantidad de trabajadores (art. 45). La tutela sindical habilita a que no se modifiquen las condiciones del trabajador 6 meses antes de presentarse como candidato a delegado, y posteriormente a haber ejercido (art. 47 a 52). El art.53 detalla las prácticas consideradas desleales por parte del empleador, en cuanto interfieran con la actividad de la asociación sindical, sus autoridades o afiliados, y las multas correspondientes. La autoridad de aplicación es el Ministerio de Trabajo de la Nación y su accionar es regulado por los artículos 56 a 66.

La reforma constitucional de 1994 reconoció con jerarquía superior a las leyes a una serie de tratados internacionales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En sus art. 8.3 y 22.3 respectivamente, éstos reconocen la Convención N°87 de la OIT, lo cual pone en debate la inconstitucionalidad de parte del articulado de la ley de asociaciones sindicales y abre el camino para otras interpretaciones⁴⁹.

b). Políticas Sectoriales

- **Promoción de la inversión**

Reintegros

- Los Decretos 778/04 y 774/05 buscaron favorecer proyectos de inversión que incrementaran la participación de componentes nacionales y la compra de autopartes locales. Se bonificó a las terminales en proporción directa al valor de las compras nacionales que realizaran sobre el valor ex-fábrica (de mercado antes de impuestos); el primer decreto con bono fiscal y el segundo bonificaba en dinero. Para ello las autopartes debían tener un contenido importado menor al 30%. Durante el período se mantuvo el esquema de subsidios a la utilización de insumos y autopartes locales, para promover la competitividad de los fabricantes de partes y piezas locales. (Novick *et al*, 2008; Beyrne y Legasa, 2015)

- En el marco de la creciente fuga de divisas por el déficit autopartista, en 2008 se sancionó la Ley de Desarrollo y Consolidación del Sector Autopartista Nacional N° 26.393, que creó el Régimen de Fortalecimiento del Autopartismo Argentino y el Régimen de Consolidación de la Producción Nacional de Motores y Cajas de Transmisión que contemplan reintegros en efectivo por la compra de dichas partes locales (que produzcan en el territorio) para la producción local. Se otorgaba un reintegro del 8 al 6% del monto total de autopartes compradas. Quienes tenían los incentivos del Dto 774/05 debieron optar entre los beneficios de éste y los de la ley excepto que se aplicaran a bienes diferentes. (Beyrne y Legasa, 2015; Baruj, *et al*, 2017; SSPE, 2016) Se buscó impulsar la producción nacional de motores y cajas de cambio, a través del Régimen de Consolidación de la Producción Nacional de Motores y Cajas

⁴⁸ En el Marco Teórico se ha analizado la diferencia entre representación y representatividad en el marco de la ley de asociaciones sindicales, a partir de Drolas (2003).

⁴⁹ Ver: Instancia Judicial en EOP Nacional

de Transmisión. De este modo, se amplió el beneficio a 5 años y con reintegros más elevados (del 10% al 6%). (SSPE, 2016)

Créditos y subsidios

- Programa de Acceso al Crédito y la Competitividad (PACC Empresas): creado por SEPMyDR en 2006, financiado con préstamo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y se dirigió hacia la industria autopartista local, entre otras, para mejorar su competitividad. Financia servicios profesionales y capacitación con Aportes No Reembolsables (ANR) por el 60% de los honorarios de consultoría y asistencia técnica. Se encuentra vigente. (SSPE, 2016; Baruj *et al*, 2017)

- Programa Nacional de Desarrollo Autopartista, financiado por ANSES (Administración Nacional de la Seguridad Social), por cerca de \$ 300 millones, desde 2010. Créditos accesibles al conjunto de la cadena automotriz y desarrollo de instrumentos financieros (cheques de pago diferido, obligaciones negociables, créditos bancarios, fideicomisos financieros, entre otros) para las PyMEs autopartistas. (SSPE, 2016)

- Programa de Financiamiento Productivo del Bicentenario. Si bien no era específico del sector, 43 empresas tanto terminales como autopartistas recibieron créditos de largo plazo a tasa subsidiada por u\$s1.090 millones (Baruj, *et al*, 2017).

- Préstamo a General Motors. La empresa recibió de la ANSES u\$s290 millones (58% del valor de su Proyecto Viva) a tasas subsidiadas, para producir y comercializar autos pequeños, uno de los cuales presenta 100% de componentes locales. (Baruj, *et al*, 2017)

Ambiente y Seguridad y sus certificaciones

La tendencia internacional para las nuevas tecnologías automotrices en materia regulatoria refiere a protección del medio ambiente, seguridad y fomento de vehículos eléctricos e híbridos. En este sentido, tanto Argentina como Brasil están avanzando en las regulaciones, pero de manera muy rezagada. (Baruj *et al*, 2017). Algunas certificaciones locales son:

- La Licencia para Configuración de Modelo (basado en los procedimientos sobre vehículos WP.29 de Europa) que regula las condiciones de seguridad activas y pasivas de emisión de contaminantes, bajo la normativa básica establecida por la Ley Nacional de Tránsito y Seguridad Vial N° 24.449 y el decreto N° 779/95, y sus reglamentaciones⁵⁰.

⁵⁰Por ejemplo, desde enero de 2014 todos los vehículos o km comercializados en el país deben contar obligatoriamente con doble *airbags* delanteros, sistema antibloqueo de frenos (ABS) y apoyacabezas laterales, tanto para las unidades de producción nacional como para las importadas, y siguen un cronograma acordado con las Cámaras desde fines de 2009. En la segunda etapa se hizo obligatoria la implementación de apoyacabezas centrales, dispositivo de alerta visual y acústica de colocación de cinturón de seguridad del conductor, y encendido automático de luces, para nuevos modelos que se incorporen al mercado en 2014 y desde 2015 para todos los okm. (La voz del Interior, 10/11/2013)

- Certificación de Homologación de Autopartes de Seguridad para todo componente o pieza destinada a repuestos de vehículos automotores, acoplados o semiacoplados, que se fabriquen o importen en el país para el mercado de reposición. Según resolución N° 91/2001 de la Secretaría de Industria toda autoparte comercializada en el país deberá demostrar que cumple con las normas de seguridad (Certificaciones IRAM y WP.29) (Baruj et al, 2017)

- La evaluación técnica de la homologación de vehículos prototipos es delegada en 2005 al Instituto de Tecnología Industrial (INTI), que creó el Departamento de Regulaciones Automotrices y una red de servicios de ensayos. En 2011 se sumaron la Asociación de Fabricantes de Automotores (ADEFA) y la Asociación de Fábricas Argentinas de Componentes (AFAC), y bajo el formato cooperativa iniciaron la creación de una red de laboratorios, asesoramiento a autopartistas, ayuda en la certificación de productos, auditoría y desarrollo de proveedores locales de componentes, y contribuir al fomento de la exportación y la sustitución de importaciones. Continúan en vigencia. (Baruj et al, 2017; SSPE, 2016).

- **Protección de la industria local**

Asistencia Técnica a Autopartistas

- El Ministerio de Industria, el INTI y las cámaras sectoriales lanzaron en 2011 el Programa Nacional de Autopartes, que brinda asistencia a las autopartistas que son seleccionadas por las terminales por haber identificado problemas de competitividad. También busca desarrollar nuevos proveedores autopartistas que aún no son proveedores de las terminales. (Baruj et al, 2017; INTI, 2012).

- Con este mismo objetivo, el Ministerio de Ciencia, a través de los instrumentos de la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica lanzó convocatorias de financiamiento parcial de proyectos I+D innovadores en áreas estratégicas, de las cuales forman parte las autopartistas. También el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Ministerio de Educación han realizado acciones tendientes a mejorar las capacidades tecnológicas y organizacionales de las firmas del rubro automotriz. (Baruj et al, 2017)

Restricción de importaciones

- Licencias no automáticas de Importación. Con un sistema específico vigente desde 2006 para autopartes, en 2011 se extendió su uso. En autopartes cubrió el 64,5% del comercio sectorial en 2011 (el sector representaba el 48% del volumen total del comercio comprendido en el régimen) y se incorporó a los autos de alta cilindrada. Brasil reaccionó con la misma medida, lo que los llevó a acordar la liberación de las restricciones de licencias de la industria automotriz en el comercio mutuo, (Beyrne y Legasa, 2015). En Argentina las empresas debían declarar la importación previamente mediante un formulario (Declaración Jurada Anticipada de Importación, [DJAI]) y esperar la aprobación del gobierno. Los objetivos eran que existiera cierta equivalencia entre los montos exportados y los importados, para evitar la salida de divisas (Revista Container, 13/07/2013), y la consecuente baja de las reservas del Banco Central; y que se iniciara un proceso sustitutivo de importaciones dado que el componente local

rondaba el 20%⁵¹. En diciembre de 2014 se creó la Unidad de Seguimiento y Trazabilidad de Operaciones del Comercio Exterior, dependiente de la Jefatura de Gabinete para reforzar los controles⁵². Se cotejaba información de la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y Aduana, el Banco Central de la República Argentina (BCRA), la Comisión Nacional de Valores (CNV), la Unidad de Información Financiera (UIF) y el Ministerio de Economía. Si bien fue una política extendida, las automotrices fueron las más reticentes y rara vez acordaron con el gobierno en las medidas. Incluso hicieron bajar el comercio de vehículos porque no entregaban a las concesionarias los autos producidos (LVI, 19/03/2014; Revista Container, 28/04/2014). Su aplicación, si bien disminuyó el volumen del comercio local, bajó el déficit en el mercado de divisas del sector, al menos en 2014 (Fortuna, 9/12/2014). Lo que resulta más incierto es si provocó cambios a largo plazo en el contenido nacional de piezas y vehículos.

- Acuerdo bilateral de reducción de importaciones con México. Entre diciembre de 2012 y el 19 de marzo de 2015, rigió un acuerdo entre Argentina y México para bajar las importaciones de autos desde ese destino. Su vencimiento implica regresar al sistema de libre comercio. El acuerdo se logró porque México reconoció un superávit en la balanza respecto de la Argentina, que se debe equilibrar. (Diario Bae, s/d)

Participación estatal en el proceso de circulación de valor de los automóviles

Consistió en una serie de incentivos a la demanda debida a retracciones del mercado⁵³, sobre todo por la crisis internacional en 2009. También el establecimiento de regulaciones sobre la calidad de los productos. A continuación mencionaremos las principales políticas en ese sentido.

- Impuesto a autos de alta gama. Dado el crecimiento del segmento desde 2009 y por su origen externo (importados), este impuesto empezó a regir en 2014 para incentivar la compra de automóviles producidos localmente. Se basó en un valor a partir del cual los automóviles se consideraron bienes suntuarios, medido a precio de venta sin impuestos. Inicialmente, los que costaban entre \$170.000 y 210.000 pagaban un 30% de impuestos internos, y por encima de esos montos, un 50%. (Beyrne y Legasa, 2015)

⁵¹En promedio, un vehículo fabricado en el país puede tener en torno a un 20 por ciento de componentes locales; el resto es importado. Desde Brasil proviene el 46% de las autopartes importadas; el resto de Alemania, Japón, Francia, Italia, España y los países asiáticos. (LVI, 2/11/2014)

⁵²"El Gobierno comenzó a cruzar información de todas las dependencias oficiales y pone más condiciones para el giro de dividendos o regalías al exterior. Para autorizar la salida de divisas a sus casas matrices, las empresas multinacionales deberán presentar al Ministerio de Economía sus planes de inversión al día, cuentas claras con AFIP (por sobrefacturar importaciones o subfacturar exportaciones, por ejemplo, o que sean investigadas por la UIF por sospechas de lavado de activos, y toda la información relacionada con costos y márgenes de rentabilidad que solicita la Secretaría de Comercio Interior, entre otros requisitos. El monto a autorizar lo fija el BCRA, de acuerdo a las negociaciones de cada empresa con el Ministerio de Economía y a la disponibilidad de dólares". (El Cronista, 13/01/2015; LVI, 28/04/2014)

⁵³ Fuera del período de análisis, en Junio de 2016, el BNA firmó un convenio de cooperación con ADEFA y ACARA, para promover la venta de automóviles y pick ups o km, por un valor máximo de \$450 mil y \$800 mil, respectivamente, a través de un préstamo personal al comprador de hasta el 100% del valor de la unidad, no prendario, a tasa fija del 25% con plazo de hasta 48 meses (SSPE, 2016)

Debido al déficit del sector –traccionado por el sector autopartista- este impuesto buscaba un ahorro de u\$s810 millones para disminuir la caída de las reservas del Banco Central. Para la Asociación de Concesionarios de Automotores de la República Argentina (ACARA), el Estado perdería de recaudar u\$s1.010 millones por la reducción del 50% en la compra de los mismos. (LVI, 22/12/2012)

- Plan “Mi primer o km”. En el contexto de la fuerte crisis internacional de 2008-2009 y su impacto en el sector automotriz-autopartista, buscaba estimular la demanda interna vía compra a crédito de ciertos modelos de vehículos producidos en el Mercosur, con fondos de SIPA, para financiar la compra de unos 150.000 automóviles (Barujet *al*, 2017; SSPE, 2016). Se dio de baja antes de cubrir ese monto por su escasa demanda.

- PRO.CRE.AUTO. Programa lanzado en junio de 2014 desde el Ministerio de Industria. Consistió en el otorgamiento de préstamos personales a tasa bonificada para incentivar la compra de autos okm de baja y media gama y de utilitarios. (Barujet *al*, 2017; Beyrue y Legasa, 2015)

Tuvo dos etapas. En la primera, de tres meses, reducía entre el 3% y el 13 % los precios de 26 modelos autos de 8 terminales fabricantes radicadas en la Argentina, y a través del Banco Nación se otorgaba financiamiento a 60 meses y de hasta el 90% del valor del auto, con un tope de \$120 mil, a una tasa anual del 17% para clientes de la entidad y del 19% para no clientes.

La segunda etapa, del 09/2014 al 10/01/2015, contó con 24 modelos de 5 marcas de autos. Se permitieron ajustes de precio de entre 5% y 7,5%. (SSPE, 2016)

- **Capacitación y empleo**

Novickiet *al* (2008) identifican 2 tipos de políticas que se han desarrollado en el período referidas a la capacitación y el empleo. Aquellas de formación de trabajadores y las de formalización laboral.

Las políticas de formación de trabajadores consistieron en la conformación de una red nacional de oficinas de empleo, planes de finalización de estudios y programas de formación profesional continua. A partir de 2004 y desde el MTEySS se intervino de diversas maneras. Una, fue brindando asistencia técnica y financiera directa a los actores representativos del mundo del trabajo. También buscaron mejorar las condiciones de “empleabilidad” en igual medida de los trabajadores desocupados y ocupados en el sector. Los primeros fueron capacitados para facilitar su inserción el mercado laboral, y los segundos para recalificar sus saberes. Además, para acreditar las competencias existentes, a través del Programa de Formación y Certificación de Competencias se buscó normalizar y validar la calidad de la formación y capacitación (interna y externa a las empresas) a partir del reconocimiento de las competencias desarrolladas por los trabajadores. Se realizaron convenios entre Universidades Nacionales y el Ministerio de Educación para que en sus carreras de Ingeniería se desarrollaran contenidos específicos para la industria automotriz. Estas políticas pretendían acompañar a los trabajadores

"en un proceso de formación continua articulando esquemas de formación para y en el lugar del trabajo, con acciones vinculadas a garantizar la finalización de estudios formales, la certificación de competencias

laborales, la creación de ámbitos calificantes dentro de las mismas empresas y espacios de formación específica según las necesidades del complejo". (Novick, et. al, 2008:13)

Finalmente, las segundas consistieron en la ejecución de procesos de fiscalización del empleo para reducir el empleo informal y recuperar la institucionalidad laboral.

Agregamos otro tipo de política pública que está destinado a la conservación del empleo registrado en el sector privado. El Programa de Recuperación Productiva (REPRO), gestionado por el MTEySS, brinda a los trabajadores de las empresas que acrediten una situación de crisis una suma fija mensual remunerativa hasta el monto equivalente al salario mínimo, vital y móvil actualizado a la fecha de otorgamiento y por un plazo de hasta 12 meses, destinada a completar el sueldo de su categoría laboral, mediante el pago directo por ANSES. Estos subsidios han sido receptados en gran número por los trabajadores de las empresas automotrices para evitar despidos o reducciones salariales (SSPE, 2016). Su normativa establece que el REPRO estará destinado exclusivamente a trabajadores que prestan su labor en sectores privados en declinación y áreas geográficas en crisis. Este programa se creó por Resolución 481/02 del MTEySS, a condición de ser aplicado mientras dure la emergencia ocupacional declarada por el Poder Ejecutivo. Tal emergencia había sido establecida inicialmente por ley 25.561 de enero de 2002. Sin embargo, los artículos de la misma que habilitan para el REPRO y que continúan la situación de emergencia han sido prorrogados consecutivamente hasta el 31/12/2019.

c).Instancias de Concertación

Esta categoría corresponde a ámbitos o instancias donde el Estado participa en negociaciones y acuerdos referidos tanto a las empresas –y/o sus Entidades representativas- como a los trabajadores - de manera individual, colectiva o mediante representación sindical-. La participación del Estado acredita la existencia de acuerdos. Sus dimensiones prevén la presencia de las tres partes (Estado, capital y trabajo), o del Estado con alguna de éstas.

Antes de avanzar en la descripción de estas instancias, haremos una breve contextualización de las relaciones de fuerzas y sus resultados entre Estado y sindicatos en el período previo a nuestro estudio. Estos elementos permitirán comprender mejor el contexto de las concertaciones a nivel nacional, que afectaron también la dinámica de los acuerdos con las empresas.

Desde la década del '40, los sindicatos en Argentina se han identificado preponderantemente con el peronismo, lo que ha hecho más factible a los gobiernos de ese signo negociar y acordar con éstos.

La ley 14.250/1953 establece el objeto y alcance de los CCT y las comisiones paritarias, institucionalizando la dinámica de las negociaciones. Entre 1955 y 1976, el sindicalismo peronista asumió la lucha por el regreso de su líder político, reforzando su autonomización respecto de las bases. Dentro de este período el gobierno de facto de Juan Carlos Onganía (1966-1970), generó un punto de inflexión al asignar a los sindicatos el gerenciamiento de las obras sociales, lo que las introduce en la lógica capitalista de la rentabilidad (Vasallo, 2014).

Durante el tercer gobierno de Juan Domingo Perón(1973-1974), se sancionó una ley sobre libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales (Nº20.615), se modificaron Estatutos

sindicales, CCT y se desarrolló la política del Pacto Social. Estos elementos, para Vasallo, consolidaron un sindicalismo de ideología peronista, en la necesidad tanto del sector productivo como de las autoridades estatales de

"neutralizar la militancia de los trabajadores en corrientes sindicales clasistas a partir de la legalización/reificación de la alianza entre empresarios y sindicatos cuyo correlato dinerario se observa en la Contribución Empresarial Extraordinaria (CEE) con destino asignado a la provisión de servicios a los trabajadores." (Vasallo, 2014:6)

Esta contribución se destinaría a mejorar los servicios de los afiliados y a la formación sindical. La dictadura militar y el terrorismo de Estado neutralizaron toda oposición a los cambios en el sistema de producción y a las nuevas relaciones contractuales.

A partir del último restablecimiento de la democracia, en 1984, Raúl Alfonsín (1983-1989), presentó el proyecto de Ley de Reordenamiento Sindical que intentaba avanzar en la representación de las minorías, establecer el voto obligatorio, directo y secreto a los afiliados, y permitir sólo una reelección a los cargos, que durarían 3 años. Una serie de huelgas impidió su concreción. Es el gobierno al que el sindicalismo Argentino organizó la mayor cantidad de paros generales, y en el que se sanciona la Ley 23.551 (de 1988, aún vigente). A partir de ésta, se habilitó la reforma de los CCT.

El menemismo trató de fortalecer los acuerdos territoriales en desmedro de las candidaturas de sindicalistas, para evitar la conformación de proyectos políticos, fomentando los acuerdos corporativos (Murillo, 2013). La primera presidencia de Carlos Menem (1989-1995), benefició con recursos a la Confederación General del Trabajo (CGT) San Martín (oficialista) en desmedro de la CGT Azopardo (opositora). En medio de la lucha por el control de las obras sociales, ambas se unificaron en 1992, frente al intento del gobierno por desregularlas. La CGT se aseguró el control de las mismas y evitó todo avance que fuera en desmedro del poder sindical, a cambio de una flexibilización en las relaciones laborales individuales, la habilitación de contratos temporarios y de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y la disminución del monto de las indemnizaciones; también la CGT avaló las privatizaciones y la reforma previsional. Los sindicatos que no avalaron estos acuerdos constituyeron el Movimiento de los Trabajadores Argentinos (MTA) y la Confederación de Trabajadores de la Argentina (CTA).

Después de la reelección de Menem, el MTA vuelve a unirse a la CGT. CTA, por su parte, lucha desde ese momento por la pluralidad sindical en las negociaciones colectivas, en el contexto de los procesos de flexibilización laboral, precarización e informalidad del mercado de trabajo, para contemplar además las nuevas situaciones de trabajadores que, por pertenecer al sector de trabajo no registrado o informal (y no tener recibo de sueldo), no pueden sindicalizarse.

La CGT continúa sus negociaciones con el gobierno, avanzando en la estrategia que Drolas (2003) denomina *lógica gerencial* (participación en ART y obras sociales), y que Vasallo (2014) denomina *sindicalismo empresarial*, con parte de su financiamiento proveniente de recursos de mercado.

El proceso de transformación de los CCT se generalizó con el menemismo y se radicalizó en los CCT de las empresas multinacionales radicadas en el país en la década del '90. Se creó la Comisión Paritaria de Seguimiento del Convenio Colectivo y la CEE⁵⁴ y, de manera complementaria,

"el Sindicato se erigió en tanto que entidad responsable de autorizar la contratación, por pedido de las empresas, de personal temporario a través de la mediación de Agencias de Personal Eventual (APE), bajo la condición legal de que esos trabajadores se subsumieran al CCT y se afiliaran al sindicato y a la obra social. En este sentido, la flexibilización laboral que se inició en el ámbito productivo tuvo su primera emergencia legal en los nuevos CCT de finales de los '80 y su generalización a nivel nacional en la reforma laboral implementada por el gobierno de Carlos Menem."⁵⁵ (Vasallo, 2014:7)

Esto se vio reforzado por la cláusula de paz social preexistente, en el sentido de concreción de los objetivos empresariales.

En 1998, una nueva reforma laboral garantizó la ultraactividad de los CCT hasta tanto se firmara uno nuevo, sostuvo el monopolio de la representación colectiva a nivel de la industria y el control de las conducciones sobre las comisiones internas, y limitó los contratos temporarios.

El SMATA, sindicato que representa a los trabajadores de las automotrices, acordó ya en los '90 los cambios en los CCT que afectaron negativamente las condiciones de trabajo y contratación, y se introdujo progresivamente en la lógica empresarial, al menos en los CCT nuevos (de las empresas que se radican en el país). (Vasallo, 2014)

Uno de los principales cambios son: la mensualización de las CCE, con cuotas que combinan montos fijos con porcentajes vinculados al cumplimiento de los objetivos de producción acordados en la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación (CSCIA). Esta asociación de los montos con los objetivos, permitió compensar los menores ingresos por aportes de los afiliados debido a las reducciones de plantilla (despidos). El otro cambio se vincula con los efectos de la desregulación de las obras sociales, que hace que los sindicatos compitan en el mercado de la medicina prepaga para atraer a autónomos y monotributistas. Esto, ayudado por la creación del Programa Médico Obligatorio, que produjo un retroceso cuantitativo y cualitativo significativo en los servicios que debían ser provistos a sus contribuyentes.

- **Concertación Estado-sindicato**

En el año 2000 se sancionó la polémica Ley 25.250 durante el mandato de Fernando De la Rúa(1999-2001), que habilitó a los niveles inferiores de los sindicatos a firmar convenios, quitando el monopolio de la negociación colectiva a los sindicatos de la industria. También derogó la ultraactividad de los CCT.

A partir de 2003, con un gobierno con escaso apoyo electoral inicial, Néstor Kirchner se acercó a los sindicatos como fuente de legitimidad y revocó la ley 25.250. Ésta y las posteriores gestiones generaron modificaciones en la legislación laboral que beneficiaron a los trabajadores formales. Si bien

⁵⁴ Recordemos que la CEE es un pago que realiza cada empresa al sindicato que representa a sus trabajadores. Su monto, frecuencia y destino se fueron modificando en el período.

⁵⁵ Las modificaciones más relevantes a la LCT realizadas en 1991 fueron abordadas en la sección Regulación del Trabajo.

el gobierno nacional tuvo como aliados a la CGT y a una fracción de la CTA, la prevalencia de la primera se demostró por la negación al otorgamiento de la personería gremial a CTA.

A fines de 2008 un fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Argentina declaró la inconstitucionalidad del artículo 41 de la Ley de Asociaciones Sindicales Nº23.551, que establece el monopolio de la representación por rama de actividad al sindicato con mayor “representatividad”, habilitando la pluralidad sindical⁵⁶.

En 2011 se sancionó la Ley 26.682 de regulación de la Medicina Prepaga, que otorgó beneficios a los afiliados sumando grandes costos a las prestadoras. Esto marcó un quiebre en la relación del gobierno con la CGT conducida por Hugo Moyano, que pasó a liderar la oposición sindical al gobierno nacional.

Desde 2011 y hasta mediados de 2016, la CGT a nivel nacional estuvo dividida en tres: la CGT “Azopardo”, conducida por el camionero Hugo Moyano; la CGT “Azul y Blanca” que dirige el gastronómico Luis Barrionuevo, y la CGT “Balcarce” a cargo de Antonio Caló, de la UOM. Las dos primeras CGT actuaron conjuntamente en su enfrentamiento con el gobierno nacional, mientras que la CGT de Caló se mantuvo oficialista. En agosto de 2016 se unieron nuevamente las tres fracciones.

Por otra parte, la CTA se fragmentó según su apoyo u oposición al gobierno nacional de Cristina Fernández. Ambas poseen personería jurídica pero ninguna de ellas tiene personería gremial.

SMATA Nacional, en particular, se mantuvo durante todo el período cercano a los intereses de los gobiernos kirchneristas.

De los aspectos aquí mencionados podemos afirmar el poder diferencial de negociación de los gobiernos, donde aquellos de orientación peronista pudieron acordar con mayor facilidad con los sindicatos. También la versatilidad de la gran mayoría de estos últimos para reorganizarse en función de un núcleo duro de beneficios corporativos, aún a costa de sumarse a la competencia intercapitalista –por su incorporación en la competencia por los mercados para beneficiarios de las obras sociales y administraras, y por los resultados de los acuerdos con los empresarios que les otorgaron recursos calculados a partir de la productividad-. Finalmente, el distanciamiento de un sector del sindicalismo que busca atender los efectos de las modificaciones del mercado de trabajo y representar a la creciente masa de trabajadores no registrados que surge de éstas, aunque sin demasiada efectividad.

Finalmente, y no dicho hasta el momento, existe un creciente descontento de los trabajadores que comienzan a mostrar disconformidad con los resultados de los acuerdos de cúpulas. Su expresión más visible fue en marzo de 2017 en un acto convocado por el triunvirato (CGT unificada) en el que se les gritó “traidores” y “poné la fecha”, como exigencia de que la Central se ponga a la cabeza de la lucha y convoque efectivamente a un paro general. A nivel de las bases existe una conflictividad poco visibilizada que busca otras lógicas de representación.

- **Concertación Estado-empresa**

El sector automotriz está presente en diversas instituciones: Unión Industrial Argentina (UIA); ADEFA (terminales); Asociación de Industriales Metalúrgicos de la República Argentina ([ADIMRA], que

⁵⁶ Para ampliar, ver “Instancia Judicial”

congrega autopartistas); etc. A través de ellas ejercen su poder de negociación con el Estado en acuerdos que no suelen tener mucha visibilidad. Por su parte, los gobernantes argentinos frecuentemente se embarcan en misiones comerciales tratando de conseguir la instalación de alguna multinacional del sector en el territorio local, ofreciendo múltiples beneficios, que hemos descripto en la sección sobre política sectorial.

Mencionamos ya que desde 2007 los términos de intercambio del sector comenzaron a ser negativos, influenciando notoriamente en los déficits de las balanzas de pago y comercial y en el nivel de reservas. Es así que desde el Ministerio de Industria se tomaron las medidas restrictivas que ya hemos detallado. El creciente malestar de los empresarios del sector (no así de las autopartistas de capitales locales) era cada vez más visible. En este contexto, en 2014 se creó la Mesa de competitividad para el sector automotriz-autopartista, integrada por la Ministra de Industria y representantes de las terminales automotrices y fabricantes y proveedores de componentes de cajas de velocidad, para avanzar en el proceso de sustitución de importaciones. Destinada a aumentar la competitividad, sustituir importaciones, especializarse e incrementar las exportaciones; se consultó a cada empresa por las piezas que importaban y a potenciales proveedores locales para que iniciaran su fabricación. Surgieron limitaciones derivadas de la falta de crédito y la incertidumbre por el contexto económico. (La Voz del Interior, 20/12/2013; 31/01/2014). La concreción de acuerdos fue sumamente limitada.

- **Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) y demás tripartitas**

Según Vasallo (2014), *“la participación en actividades que tengan una contrapartida de rentabilidad implica la personificación del capital en la actividad sindical”*, a partir de lo cual define al sindicalismo argentino como *sindicalismo empresario* (Ghigliani, 2014) y destaca su control sobre las Obras Sociales como el ámbito donde se concreta esta modalidad. También afirma que la institucionalización del sindicato y de su accionar implica burocratización, por el distanciamiento material y simbólico de los sindicalistas respecto de las condiciones concretas de trabajo. Se suma a esto la decisión estatal de centralizar la recaudación y transferencia dineraria hacia el sindicato (aportes y contribuciones en las empresas), que se convierte en instancia donde se originan los fondos para su reproducción económica. Esto propicia el desplazamiento de la función sindical hacia la mediación y la conformación de una comunidad de intereses con el empresariado.

Para la autora (Vasallo, 2014), entre 2003 y 2013, los CCT con las multinacionales que se instalaban legalizaron y profundizaron la flexibilización y tercerización laboral y la interdependencia económica. Así, observa una naturalización de las transformaciones de la década previa, que emergen en el marco legal que surge con la reactivación de las negociaciones colectivas, de manera paulatina, mediante los acuerdos entre empresa y sindicato homologados por el MTEySS.

A continuación presentamos los rasgos principales que definen a los CCT celebrados entre el SMATA y las automotrices que identifica Vasallo (2014). Nos detendremos en los aspectos que adquieren particular importancia para el análisis del caso Volkswagen:

1- Negociación colectiva atomizada o unificada, según el caso, que permita siempre la negociación a la baja. Se mantuvieron los CCT por empresa, con excepción del 2005 cuando se tomó

como referencia para los aumentos salariales de todas las empresas la situación de aquella que había tenido menor rentabilidad. Al respecto, las crisis (internacionales, nacionales, de alguna empresa) habilitan a la limitación de los aumentos o a la creación de mecanismos que contribuyan a que los efectos negativos sean menores para las empresas, como en 2008 y 2009, cuando en razón de este argumento se estableció el banco de horas, un sistema de aumento de las horas trabajadas sin costo adicional para el empleador en caso de necesidad de incrementar la producción.

2- Sustitución del período de prueba y prolongación del plazo de flexibilización contractual mediante el ingreso a través de APE. La precarización de mano de obra se acordó individualmente con cada terminal. Es relevante para esta investigación destacar el acuerdo SMATA-VW en 2010 al iniciar la producción de la camioneta Amarok, que habilitó el ingreso de hasta 800 trabajadores con contratos eventuales, creando una categoría nueva, inferior a la mínima vigente (CCT 8/89 E). Quienes mantuviesen su fuente de trabajo al cabo de un año de contratación o de su efectivización, mantendrían niveles salariales un 17% inferior al resto, por encontrarse el proyecto en fase experimental (Disposición 262/10 MTEySS). Agregamos que esto fue tomado luego para el Acuerdo Nissan–Renault en Córdoba, tal como lo afirmó el Secretario General de esa delegación de SMATA. (La Nación, 9/04/2015)

Los acuerdos de APE incluyen que los ingresantes a este régimen se afilien al SMATA pese a existir un sindicato para el personal eventual.

"Esta modalidad permite: 1. La extensión del período de prueba desde los originarios 3 meses vigentes en la Ley de Contrato de Trabajo a un máximo de 2 años, siendo la duración promedio de 1 año; 2. El despido sin indemnización de estos trabajadores y la imposibilidad inicial de accionar legalmente contra la empresa usuaria; 3. El desplazamiento de los trabajadores que objetan a la Comisión Interna de Reclamos (CIR) y/o no respeten o cuestionen la verticalidad sindical." (Vasallo, 2014:9-10)

3- Aceptación de la tercerización de actividades por parte de la empresa, se produzca esta en la planta o fuera de ella, bajo la condición de subsunción al CCT. La tercerización de actividades, incluso, se ve reflejada en acuerdos, como el de 2011 entre SMATA-VW-DADA SA, en el que VW derivó a DADA el proceso de CDK para la exportación de piezas intrafirma, proceso también en fase experimental, por lo que se consideró necesaria su tercerización, aunque el trabajo se desarrollara en el predio de VW (aplica CCT 8/89 E).

Para el SMATA, según las entrevistas que analiza Vasallo (2014) ni la contratación vía APE ni la tercerización son precarización de los modos de contratación, ya que los trabajadores afectados se encuentran regulados por un CCT. Ese criterio no considera que estos trabajadores tienen salarios inferiores y no son contratados de VW, por lo que su responsabilidad sobre el empleo es subsidiaria.

4- Generalización de la polifuncionalidad y del trabajo en células. Se produjo una transformación gradual hacia la polifuncionalidad en las terminales radicadas en el país en los años '50 y la aceptación de la misma para las instaladas en la década de 1990. Implica un uso intensivo de la fuerza de trabajo, elimina la existencia de tiempos muertos y es la principal causa de enfermedades y lesiones profesionales.

5- Incremento de la productividad por intensificación de los ritmos de trabajo y de la prolongación compulsiva de la jornada de trabajo mediante la exigencia de horas extra. Se observa en todos los CCT la existencia de la Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación (CSCIA), con atribuciones de planificación de la producción, compromiso de cumplimiento y confidencialidad de términos y contenido, lo que da cuenta de la asunción de los intereses empresariales por parte de la representación sindical. Se constituyó la Comisión de Higiene y Seguridad (CoHySe) para la determinación conjunta de los ritmos de trabajo para cada una de las operaciones, y fiscalización de su cumplimiento por parte de los miembros de la Comisión Interna de Reclamos (CIR)⁵⁷. Su finalidad es evaluar la productividad posible, controlar que los supervisores no exijan más de lo determinado y que los trabajadores no produzcan menos de dicha cantidad. La existencia de la CSCIA permite objetar la viabilidad real, a mediano y largo plazo, de los ritmos de trabajo aprobados por el CoHySE.

6- Cumplimiento de la garantía de paz social⁵⁸ a partir del disciplinamiento de la mano de obra, que contempla desde sanciones hasta despidos. Estos CCT, además, establecen la necesaria intervención del sindicato en la autorización de contrataciones y despidos, lo que habilita de hecho a los delegados a informar sobre trabajadores potencialmente conflictivos, los cuales serían los primeros en perder el empleo. También el sindicato promueve programas de retiro voluntario y jubilación anticipada si la empresa “necesita” reducción de personal.

7- Modificación en la determinación de la CEE percibida por SMATA, último elemento que fusiona los principios de productividad y rentabilidad como interés propio de la organización sindical. Como mencionamos anteriormente, los pagos son mensuales y un porcentaje del monto depende del cumplimiento de los objetivos de productividad. Los montos pueden observarse en el cuadro, donde sólo incluimos por empresas a aquellas asentadas en la provincia de Córdoba; no obstante los totales incluyen a las demás.

Tabla Nº 1: CEE percibida por SMATA entre 2001 y 2013 en pesos corrientes			
EMPRESA \ AÑO	2011	2012	2013
FIAT	2.630.780	5.057.034	8.959.810
IVECO	388.480	721.823	1.535.884
RENAULT	3.566.630	9.108.251	14.581.827
VOLKSWAGEN	10.076.830	14.056.888	19.681.342
TOTAL ANUAL	35.865.100	59.010.430	90.916.734

Fuente: Reelaboración propia a partir de Vasallo (2014) con datos de ACARA.

⁵⁷ La CoHySE se constituye por representantes de la empresa y de la CIR. Este aspecto será analizado en el caso VW.

⁵⁸ La idea de paz social, cuyo sostenimiento es avalado por el sindicato, está presente en todo instrumento o acuerdo en el que éste participe. Por ejemplo, en el Régimen Automotriz de 1991, acuerdo entre todos los sectores del capital y del trabajo y el Estado, para promover esa industria. A partir de esto, la conflictividad se reduce prácticamente a la acción de las conducciones por las vías institucionalizadas. Se abordará esto en el caso de estudio.

El análisis pormenorizado que la autora realiza de los CCT, sustentados por entrevistas, da sustento empírico a su caracterización del sindicalismo hegemónico en Argentina, del cual SMATA forma parte.

d).Políticas de Control y de Resolución de Conflictos

Esta categoría incluye el seguimiento en el cumplimiento de los acuerdos para prever la apertura de conflictos y las instancias donde, a partir de un conflicto abierto, se despliegan mecanismos para su “resolución” o para la contención de la conflictividad. Abarca tanto instancias y procedimientos administrativos y legales de control de cumplimiento de acuerdos como instancias legales y judiciales que aborden la conflictividad y definan o colaboren en la determinación de su resolución. Finalmente, involucra también el ejercicio de la violencia física por parte de las fuerzas represivas del Estado.

- **Uso de la fuerza pública**

Luego del estallido social de diciembre de 2001, máximo pico de conflictividad en décadas, y de los reacomodamientos en la estructura estatal, el ingreso de Néstor Kirchner a la presidencia con algo más del 20% de los votos requirió de una serie de políticas sociales para restablecer los lazos entre el peronismo en el poder y los sectores populares.

Esas políticas formaron parte del proyecto hegemónico a través del cual el gobierno inicialmente buscó desactivar la movilización de los piqueteros, obtener apoyo de las organizaciones populares y restablecer gradualmente algunos canales institucionales para el intercambio político con una parte del movimiento obrero. A partir de 2005, la tolerancia abrió paso a la represión y la criminalización de las protestas de trabajadores, fuese hacia sus empleadores o hacia las burocracias sindicales (o ambas) se volvieron cotidianas (Atzeni y Ghigliani, 2008).

Hacia fines del período, se dio una creciente conflictividad en casos muy puntuales, de los cuales pertenecían al sector automotriz las situaciones en Lear y Gestamp en Buenos Aires. El común denominador fue que ante situaciones de despidos, los trabajadores desbordaban las medidas de las conducciones de SMATA y UOM debido a su falta de apoyo e iniciaban procesos de lucha con tomas de planta y cortes de calle (fundamentalmente en la zona Norte de Gran Bs As). La respuesta del gobierno nacional, a través del Secretario de Seguridad Sergio Berni, fue la intervención policial y de gendarmería en los conflictos, apoyando las decisiones de las empresas y del sindicato, más allá de las disposiciones judiciales.

- **Instancia judicial**

Destacaremos en primer lugar tres fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJ) que modifican o podrían modificar sustancialmente algunos aspectos relativos a la representación sindical. En segundo lugar, una resolución de la Justicia del Trabajo.

- Fallo de la CSJ del 11/11/2008 en Caso ATE (Asociación Trabajadores del Estado) c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales (conocido como ATE I) por la posibilidad de este sindicato de realizar elecciones de delegados pese a no tener personería gremial (aunque sí jurídica), y existiendo otra asociación sindical con personería gremial en ese ámbito. El fallo declaró la inconstitucionalidad del artículo 41 de la ley de asociaciones sindicales 23.551. Lo resuelto se fundamenta en la concordancia con el artículo 14 bis de la CN y en la normativa internacional para afirmar que el art. 41, inc. a) de la ley 23.551 viola el derecho a la libertad de asociación sindical al exigir que los *"delegados del personal"* y los integrantes de *"las comisiones internas y organismos similares"* previstos en su art. 40, deban estar afiliados *"a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidos en comicios convocados por ésta"*. Por un lado, porque a quienes deseen postularse como delegados individualmente deben hacerlo en la organización con personería gremial en desmedro de otra simplemente inscripta. Por otro, afecta la libertad de las asociaciones sindicales inscriptas al negarles una actividad que hace a su finalidad principal.

"Queda en claro, entonces, que la Corte Suprema, al fundamentar su fallo no sólo en las Declaraciones, Pactos y Convenciones Internacionales y el Convenio 87 de la O.I.T. sino también en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, que garantiza la "organización sindical libre y democrática", ha ratificado en "la práctica y la reglamentación nacionales" el principio de libertad sindical individual negativa, vale decir, el derecho de los trabajadores de no afiliarse o desafiliarse a una asociación sindical, derecho que la Corte considera de jerarquía constitucional." (ETALA, 2008:18)

El fallo habilitó la pluralidad sindical frente a la unicidad promocionada por la ley, abriendo la posibilidad de que se aplique no sólo al sector público sino también al privado.

- Fallo "Rossi" contra Armada Argentina. En 2009, en concordancia con los argumentos y decisiones del caso ATE I, la Corte falló en contra del monopolio de la tutela sindical, en contra de que la prohibición de despido suspensión o modificación de las condiciones de trabajo sea un derecho exclusivo de los representantes de sindicatos con personería gremial (Unión Personal Civil de las Fuerzas Armadas [PECIFA]). Por tanto lo amplió a los representantes de todos los sindicatos (delegados y miembros de su conducción), en este caso, PROSANA (Asociación de Profesionales de la Salud del Hospital Naval)⁵⁹.

- Fallo ATE II, de junio de 2013. ATE contra Municipalidad de Salta por inconstitucionalidad: un decreto del intendente de 2003 había dispuesto rebajas salariales alegando razones de emergencia económica, y la Corte lo invalidó. Por una parte, el fallo reiteró lo expresado en el caso ATE I, respecto de la validez de la representación de los trabajadores a través de asociaciones sindicales simplemente inscriptas; y por la otra, estableció que el salario debe asegurar la vida y en condiciones dignas, por lo cual la rebaja salarial es regresiva, es decir confiscatoria de ese derecho humano. No excluye la posibilidad de una merma salarial temporal por situación de emergencia económica, pero siempre y

⁵⁹ Ver: R. 1717. XLI. RECURSO DE HECHO Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo. (Diciembre de 2009).

cuando la reducción no impida que perciban un salario justo, como en ese caso, que las personas tuvieron ingresos por debajo de la línea de pobreza⁶⁰.

- Fallo Balaguer Catalina Teresa c/PEPSICO de Argentina SRL. La empresa había despedido a la demandante por razones de bajo desempeño que el tribunal entendió que no fueron demostradas; ella adujo despido por discriminación sindical por ser esposa de delegado, y desarrollar actividad sindical en la planta. El fallo se fundamentó en los mismos argumentos que ATE I, es decir, desde la perspectiva del artículo 14bis y del Convenio OIT incorporado indirectamente en el Art. 75.22 de la CN. Además, el fallo señala que el despido atenta contra la libertad sindical porque deja a los demás trabajadores sin representación.

El tribunal falló a favor de la demandante, estableció su reincorporación y que las astreintes⁶¹ aplicadas no implicaban resarcimiento. Las disidencias en los argumentos radicarón en la primacía de la ley 23.592 o la de la ley 23.551. La primera posición fijó la primacía de la ley 23.592, que sanciona por conducta discriminatoria, frente a aquella que la desprotege por no tener tutela sindical (Ley 23.551). La otra posición advierte sobre la ambigüedad de la primera ley para el caso, y marca otra interpretación para la ley 23.551 *"resulta suficiente fundamento de la propuesta las normas específicas que castigan la conducta antisindical, en especial los ilícitos laborales previstos en los inc. e (adoptar represalias contra los trabajadores por su actividad sindical) y j (practicar trato discriminatorio) del art. 53 de la Ley 23.551"*. Este último argumento entiende que es aplicable a la demandante lo que se conoce comúnmente como "delegado de hecho"⁶².

- Reinstalación de Walter Silva a VW CIC. Respecto de la Justicia laboral, los trabajadores de VW CIC que fueron despedidos en enero de 2013 recurrieron a esta instancia individualmente para denunciar que la causa de los mismos era su pertenencia a una agrupación sindical opositora a la conducción de SMATA Córdoba, y por tanto eran despidos discriminatorios. En cuatro casos se emitieron cautelares a favor de los trabajadores, pero las demoras en la justicia y la necesidad de sustento económico hicieron renunciar a la demanda a 3 de ellos. El cuarto caso, de Walter Silva, fue apelado por la empresa y el 28/10/13 la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo ratificó la medida cautelar del 03/07/13, fijó una *astreinte* y negó el recurso extraordinario a la empresa que pedía que no sea reinstalado hasta tanto el juicio no haya terminado. En diciembre VW informó que Silva volverá a trabajar, y el 03/03/14 se produjo su reinstalación. Este fallo sentó precedente para los

⁶⁰ Ver: A. 59B. XLIII.RECURSO DE HECHO. Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad. (Junio de 2013).

⁶¹ Astreintes: "Medidas conminatorias impuestas por el juzgador a un sujeto para constreñirle al cumplimiento de la actividad ordenada en una resolución judicial. Consisten en una condena a pagar una cantidad de dinero por día u otro periodo de atraso". <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/astreintes/astreintes.html>. En el fallo: "el art. 666 bis del Código Civil faculta a los jueces a imponerlas (...). Las astreintes constituyen sanciones conminatorias de carácter provisional, carentes de finalidad resarcitoria, pero que constituyen un medio idóneo y necesario para el cumplimiento de los deberes jurídicos impuestos en una sentencia, frente a la resistencia del deudor de ellos, por lo que adquieren fundamental importancia cuando se trata de efectivizar obligaciones de hacer, como la de autos (reincorporación de la trabajadora)".

⁶² Más claramente lo resolvió la justicia mendocina José Alfredo Soto y Fabián Patricio Bravo, delgados gremiales en la empresa El Resguardo S.A. (Campo Grande), "elegidos espontáneamente"⁶² durante un conflicto a fines de noviembre de 2007 entre las empresas frutihortícolas acopiadoras y exportadoras y los trabajadores del ajo. Existen más fallos al respecto, sin embargo la figura del "delegado de hecho" es difícil de probar.

casos de Quiñones (Cargo-Renault) y de 5 despedidos de Valeo en 2014 en la justicia provincial que ya han sido reincorporados a sus puestos por comprobar que su despido fue por discriminación y persecución sindical.

- **Control Administrativo y de Gestión**

Es difícil encontrar situaciones donde las automotrices sean controladas en su accionar, en particular por el cumplimiento de acuerdos con contraprestaciones.

En el período de análisis pudimos rastrear solamente dos ámbitos donde se ha ejercido el control: el primero, la ya mencionada política de restricciones a las importaciones a través de las DJAI (a todas las empresas que realizan comercio exterior) en 2014, que fue un instrumento aplicado con rigurosidad, muy resistido por las automotrices y cuyos parámetros se fueron modificando por la presión ejercida.

Otro control ejercido derivó en la sanción, a fines del mismo año, a 8 automotrices por concertación de precios entre 2002 y 2008 en perjuicio de los consumidores en las ventas de vehículos en Tierra del Fuego. Se estableció mediante Resolución 271 de la Secretaría de Comercio de la Nación. Estas sanciones implicaron multas por \$150 millones para Fiat, Ford, General Motors, PSA, Renault y Volkswagen; \$104 millones para Toyota y \$56 millones para Honda. La decisión se fundamentó en lo resuelto por la Comisión Nacional de Defensa de la Competencia en 2008 en la causa iniciada por consumidores de Tierra del Fuego. (i.Profesional, 14/12/2014)

2.2.3. La EOP en la Provincia de Córdoba 2000-2015⁶³

- **Contexto político-económico provincial**

La provincia de Córdoba, segunda del país en producción automotriz y autopartista, ha tenido históricamente a este sector como el eje de la industrialización, en particular de su ciudad capital. Desde el último regreso al régimen político democrático, en la provincia se han sucedido gobiernos de signo opuesto al nacional en cada período, y ha desarrollado políticas y modalidades propias de vinculación con las empresas, los sindicatos y los trabajadores. En el período de análisis la provincia fue gobernada, alternadamente, por dos políticos pertenecientes al peronismo que accedieron al poder mediante a una alianza con partidos minoritarios, principalmente conservadores, denominada Unión Por Córdoba (UPC): José Manuel De la Sota (1999-2007 y 2011-2015) y Juan Schiaretti (2007-2011, y 2015 al presente). Coyunturalmente han actuado como opositores al gobierno de Cristina Fernández, de

⁶³ Hemos recurrido a informantes claves (funcionarios o asesores de primera y segunda línea en el Poder Ejecutivo Provincial de distintos períodos dentro de los 15 años de nuestro estudio) para suplir la falta de información oficial sobre políticas públicas provinciales y para acceder al contexto de producción y los marcos de referencia de los actores estatales al definir e implementar las políticas. La legislación abordada incluye solo aquellos instrumentos impulsados por el Ejecutivo. Registramos además la creación normativa nacional en cuanto ésta estructura y delimita el margen de acción provincial relacionado con el derecho laboral y la conflictividad del trabajo.

manera más oscilante en las gestiones de Schiaretti⁶⁴, y de enfrentamiento más abierto en las de De la Sota.

Ambos han gobernado intentando reducir el gasto público vía privatización de empresas, achicamiento del poder legislativo, control de los salarios estatales, y expandiéndolo en planes de subsidio y promoción del empleo -sobre todo juvenil- y de subsidio al transporte⁶⁵, acuerdos de exenciones impositivas y subsidios destinados al pago de salarios a las grandes empresas, subsidios y obra pública al sector agropecuario, que también fue promotor y beneficiario de una política ambiental que incentivó el desmonte y el extractivismo⁶⁶. Han contribuido al gran endeudamiento provincial por emisión de títulos de deuda pública (ámbito.com, 28/01/2013; Comercio y Justicia, 21/06/2016) y grandes erogaciones en publicidad gubernamental. Mantienen intervenida la Caja de Jubilaciones y Pensiones provincial⁶⁷, contrario a lo establecido en el artículo 23 inc.7 de la Constitución Provincial. En relación con el sector automotriz, en términos generales estas gestiones han mantenido constante una política de subsidios y exenciones de gran parte de los servicios públicos, impuestos y el empleo, en parte expresados en la legislación provincial⁶⁸.

Los elementos mencionados señalan la relevancia de analizar las acciones estatales destinadas a la creación y/o conservación de una estructura de oportunidades políticas favorable al sector automotriz en Córdoba.

En el análisis de las políticas y áreas del Estado vinculadas con el sector automotriz hemos identificado: Trabajo (donde la regulación del trabajo y las instancias de concertación adquieren su mayor desarrollo); Industria y capacitación y formación profesional (la promoción de la inversión y el control administrativo en la resolución de conflictos son abordadas principalmente por la cartera de Industria) con rangos variables de Ministerio, Secretaría, Dirección y Agencia según las gestiones. Además, dos entidades autárquicas de la provincia como son el Banco de Córdoba y la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC), actúan como promotores del desarrollo del sector automotriz en convenios tripartitos. Por ejemplo, para subsidiar la compra de vehículos (Plan Canje automotor

⁶⁴ Asume su primer mandato como gobernador llevando al exbasquetbolista Héctor Campana como vice, como parte de un acuerdo con el Frente para la Victoria que le aseguró la única erogación del gobierno nacional a la Caja de Jubilaciones provincial, por un conflicto de larga data que aumentó su escalada posteriormente (Fuente: entrevista a funcionario provincial y militante de la JP año 2011). Previamente ejerció como Ministro de Producción y Finanzas en la gestión de De la Sota y también fue funcionario del gobierno menemista. Militante del peronismo de base. Durante la última dictadura militar trabajó en Fiat en Belo Horizonte, Brasil, llegando a ser Vicepresidente administrativo.

⁶⁵ Algunos de los programas de empleo que han permanecido en las diferentes gestiones son Primer Paso (que tuvo su versión PPPP, para profesionales jóvenes pero se discontinuó), Reconversión Productiva, Confiamos en Vos (similar y contemporáneo al Progesar nacional). PPP y Confiamos en vos fueron instaurados como política de Estado mediante sanción legislativa. La ley polémica N°9870 de 2010 garantiza en su art. 109 que el presupuesto para educación no será inferior al 35% del presupuesto anual provincial. De ese porcentaje el gobierno ha destinado gran parte a subsidiar el traslado de estudiantes y docentes, que materialmente son transferencias a las empresas de transporte de pasajeros.

⁶⁶ La organización y presión popular logró la sanción de la ley provincial N°9526 que prohíbe la megaminería a cielo abierto, pero que mantiene la explotación de canteras. Sin embargo, la ley de ordenamiento territorial de bosque nativo N°9814 está por debajo de los presupuestos mínimos marcados a nivel nacional (ley 26331 de 2009), y aún así es violada permanentemente. El proyecto de ley de OTBN en tratamiento actualmente es aún más nocivo de los recursos naturales provinciales y no sigue los procedimientos establecidos para su redacción. (Redaf, 10/08/2013)

⁶⁷ Progresivamente, desde 2008 ha legislado en detrimento de los haberes jubilatorios (la ley 10078 difería en 6 meses los aumentos a jubilados en relación con los activos, y fue reemplazada por la 10.333 que descuenta un porcentaje a los haberes). La intención parece ser "armonizar" con el régimen jubilatorio nacional e incluso transferir el sistema.

⁶⁸ Leyes las principales leyes son N° 9499, 9500, 9501, 9.540, 6230, 9727 y 9121.

Córdoba) y para la provisión de infraestructura acorde al consumo de energía de una automotriz (Ley 9842), respectivamente.

Consideraremos las decisiones adoptadas según el esquema de EOP que hemos propuesto anteriormente.

a).Regulación del Trabajo

- **Definiciones políticas para la gestión**⁶⁹

Hemos podido acceder a una entrevista a un funcionario de alto rango en el Ministerio de Trabajo, del que ha formado parte en varios períodos de gobierno, y por el ejercicio de su profesión posee experiencia en el sector automotriz y su conflictividad. Rescatamos y sintetizamos en 5 temas las definiciones políticas que orientan la interpretación de la normativa, delimitan las posibilidades de resolución de los conflictos laborales concretos, y la definición de los actores legitimados en las negociaciones.

a) Peronismo en el poder, negociación y acuerdos. *"El peronismo es un partido del capital... lo de 'combatir el capital' es un mito"* y UPC tiene una visión productivista. Con la LCT, la negociación colectiva y el modelo sindical de unicidad promocionada se logra que el trabajo no sea la variable de ajuste del capitalismo. Puede que el Convenio sea malo, bajo, pero siempre hay uno. El Estado debería poder brindar tasas subsidiadas a las Pequeñas y Medianas Empresas (PyME), crear Sociedades de Garantías Recíprocas (SGR), diferimientos impositivos si se producen inversiones, y crear una mesa de concertación. Celebrar *"acuerdos por competitividad y sectoriales"* es más efectivo que crear disposiciones legales. Pero para esto hace falta un liderazgo político con capacidad de decisión y de control político, una decisión de trabajar "con" la economía, no "contra" ella.

b) Lógica del sector automotriz y sus efectos sobre el empleo y el salario. La transformación tecnológica es indispensable para ser competitivos mundialmente, pero esto va dejando capas de personal no absorbibles por la nueva tecnología. La industria automotriz es cíclica. *"En el sector automotriz hay más conflictividad cuando mejor está la situación"*. El estancamiento del crecimiento del empleo a nivel nacional es ralentización de la inclusión laboral. Medidas como el banco de horas o el retiro voluntario son preferibles a los despidos.

c) Procedimientos Preventivos de Crisis (PPC) son una herramienta de asistencia y de control estatal sobre la empresa. La apertura del PPC habilita para la solicitud de los REPRO⁷⁰ y de asistencia financiera por parte de la provincia. Por otra parte, *"por definición política el Ministerio de Trabajo de la*

⁶⁹ Las afirmaciones de esta sección corresponden a las manifestaciones del entrevistado (E3), quien ha sido alto funcionario del Ministerio de Trabajo en varios períodos de gobierno. El entrevistado no permitió que se grabara, pero autorizó su difusión. Lo citado entre comillas pertenece a citas textuales obtenidas mediante toma de notas. Sin comillas es una elaboración personal de la toma de notas.

⁷⁰ El Programa de Recuperación Productiva creado por Resolución 481/2002 y prorrogado por Resolución 72 del MTEySS N° 772/2009, brinda a los trabajadores de las empresas adheridas una suma fija mensual no remunerativa de hasta seiscientos pesos (\$600) y por el plazo de hasta 12 meses, destinado a completar el sueldo de su categoría laboral mediante el pago directo por ANSES. Para empresas en crisis.

provincia no abre ningún PPC que proponga despidos", porque este mecanismo se convierte en el único que permite evitar despidos, y generalmente en esos casos se les propone la apertura de retiros voluntarios⁷¹. También se afirmó que la apertura de un PPC otorga mayor control del Ministerio sobre las decisiones de las empresas en materia de empleo.

d) El trabajador. *"El sujeto más conservador que existe es el trabajador. Nunca renuncia al vaso medio lleno"*. Esto, en referencia a las situaciones donde el trabajador debe responder ante un conflicto que involucra la pérdida de trabajo de un sector frente a la disminución temporaria de ciertas condiciones para la totalidad de los trabajadores. Por ejemplo, despidos de contratados vs. suspensiones.

e) Sindicatos, modelo de negociación y situación relativa del empleo registrado. Un factor de conflicto laboral es la existencia de un 40% de trabajadores fuera del mercado y con mucha diferencia salarial respecto del sector registrado. También la toyotización hace que los procesos productivos se dividan y parte de estos se vaya fuera de la empresa, de ahí la polifuncionalidad y la tercerización. Este es un llamado de atención a los sindicatos, que -salvo excepciones- se quedaron en el modelo fordista de pleno empleo, que buscaba igual remuneración por igual tarea.

Hoy se vuelven funcionales a la economía. Por ejemplo, cuando los sindicatos acuerdan paritarias con las grandes empresas, con criterios que sólo éstas pueden cumplir, lo que hacen es destruir la competencia y tender a la alta concentración de capitales y del trabajo. Así, distorsionan las relaciones laborales. Tal vez los sindicatos debieran generarse una política que distribuya la renta de otra manera. Esto implicaría una conducta solidaria de los gremios mediante acuerdos de competitividad, y *"un gesto solidario, patriótico para con los que están fuera del mercado"*, porque no es igual el que no tiene trabajo y lo consigue, y con esto adquiere la condición esencial para luego igualarse⁷². Algunos sindicatos ya lo entendieron y están reconvirtiendo a sus trabajadores: los capacitan en actividades relacionadas para que cuando sus tareas no sean necesarias puedan prestar algún otro servicio al mismo sector. Crear servicios o desarrollar otros que son incipientes. Por otro lado, la visión asamblearia, clasista, termina siendo funcional a las empresas. *"El trotskismo es funcional a los intereses patronales porque no tienen conciencia gremial sino teoría del conflicto"*. Lo que debe hacerse es estar dentro de una política de construcción.

Estas definiciones son las que marcan la dinámica y los límites de las negociaciones dentro del marco jurídico-institucional vigente (aspectos formales de la regulación del trabajo). Serán sumamente relevantes en el análisis de los despidos en VW en 2013.

- **Derechos constitucionales**

La Constitución Provincial (CP) enumera los derechos del trabajador en el art. 23, dentro del apartado sobre derechos sociales. Esto comprende el derecho de todas las personas en la provincia:

⁷¹ A principios de mayo de 2016 había en total entre 80 y 90 PPC vigentes en la provincia.

⁷² Esto, dicho en referencia también a las condiciones diferenciales que se están generando en los nuevos Convenios, donde quienes ingresan a una empresa lo hacen con condiciones más desfavorables que quienes ya están en planta.

"1. A la libre elección de su trabajo y a condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales; 2. A la capacitación, al bienestar y al mejoramiento económico; 3. A una jornada limitada, con un máximo de cuarenta y cuatro horas semanales, con descansos adecuados y vacaciones pagas; y a disfrutar de su tiempo libre; 4. A una retribución justa, a igual remuneración por igual tarea y a un salario mínimo, vital y móvil; 5. A la inembargabilidad de la indemnización laboral y de parte sustancial del salario y haber previsional; 6. A que se prevean y aseguren los medios necesarios para atender las exigencias de su vida y de la familia a su cargo, en caso de accidente, enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, situación de desempleo y muerte, que tienda a un sistema de seguridad social integral; 7. A participar en la administración de las instituciones de seguridad social de las que sean beneficiarios; 8. A participar de la gestión de las empresas públicas, en la forma y límites establecidos por la ley para la elevación económica y social del trabajador, en armonía con las exigencias de la producción; 9. A la defensa de los intereses profesionales; 10. A la gratuidad para la promoción de actuaciones administrativas o judiciales de naturaleza laboral, previsional o gremial; 11. A asociarse libre y democráticamente en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales en gremios o sindicatos que puedan federarse o confederarse del mismo modo; Queda garantizado a los gremios concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje y el derecho de huelga; 12. A ser directivos o representantes gremiales, con estabilidad en su empleo y garantías para el cumplimiento de su gestión; 13. A la estabilidad en los empleos públicos de carrera, no pudiendo ser separados del cargo sin sumario previo, que se funde en causa legal y sin garantizarse el derecho de defensa. Toda cesantía que contravenga lo antes expresado, será nula, con la reparación pertinente. Al escalafón en la carrera administrativa; En caso de duda sobre la aplicación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador".

Así mismo, habilita el acceso a la justicia, que *"en ningún caso puede resultar limitado (...) por razones económicas. La ley establece un sistema de asistencia gratuita a tal efecto"* (Art. 49). Como Política Especial del Estado, la de Trabajo, Seguridad Social y Bienestar incluye:

"El trabajo es un derecho y un deber fundado en el principio de la solidaridad social. Es una actividad y constituye un medio para jerarquizar los valores espirituales y materiales de la persona y la comunidad; es fundamento de la prosperidad general. El Estado está obligado a promover la ocupación plena y productiva de los habitantes de la Provincia. La ley contempla las situaciones y condiciones especiales del trabajo para asegurar la protección efectiva de los trabajadores. El Estado Provincial ejerce la policía del trabajo en el ámbito personal y territorial, sin perjuicio de las facultades del Gobierno Federal en la materia. Igualmente, en lo que respecta a negociación colectiva en materia de conciliación obligatoria, arbitraje facultativo y arbitraje obligatorio; en este último caso, sólo en situaciones de excepción, y en todos los supuestos referidos, con la misma reserva sobre las facultades del Gobierno Federal". (Art. 54) y "El Estado Provincial establece y garantiza, en el ámbito de su competencia, el efectivo cumplimiento de un régimen de seguridad social que proteja a todas las personas de las contingencias sociales, en base a los principios de solidaridad contributiva, equidad distributiva, accesibilidad, integralidad e irrenunciabilidad de beneficios y prestaciones. Los organismos de la seguridad social tienen autonomía y son administrados por los interesados con la participación del Estado y en coordinación con el Gobierno Federal" (Art. 55).

La CP, como puede observarse, avanza sobre los enunciados de la CN respecto de los derechos de los trabajadores, estableciendo un amplio abanico de derechos y garantías.

Debe destacarse que a partir de su última reforma en 2001, se reemplazó el sistema bicameral por el unicameral, y se creó un mecanismo de acceso a los escaños que sobrerrepresenta a las mayorías.

Desde su puesta en marcha, el oficialismo en la Unicameral ha tenido mayoría absoluta en todos los períodos de gobierno. Esta situación convierte al Poder Legislativo provincial en una formalidad para legitimar las decisiones del Ejecutivo. Por esta razón, analizaremos detalladamente los resultados de la correlación de fuerzas al interior de este Poder.

- **Leyes marco y orientación de la acción pública**⁷³

Las atribuciones formales del Ministerio de Trabajo de la Provincia pueden englobarse en 3 áreas: a) conflictos laborales, b) procedimientos preventivos de crisis, c) inspección del trabajo.

a) Conflictos laborales. Las leyes nacionales que aplican sobre la materia corresponden al Régimen Laboral y el Empleo (ley 24.013/91⁷⁴ y DR267/06). El primero establece los ámbitos de la negociación colectiva –en su alcance territorial, en cuanto a sectores, empresas o grupos-, la representación de los trabajadores –sindicatos con personería gremial y delegados del personal-, la articulación entre ámbitos y temporalidades de los CCT –cuando hay de ámbito mayor, los CCT de ámbito menor podrán establecer cuestiones no especificadas en el mayor o condiciones más favorables al trabajador-, y los procedimientos para la negociación colectiva. Asimismo, para los convenios vigentes por ultraactividad –condición que recupera esta ley- establece mecanismos de mediación, conciliación y arbitraje para nuevos acuerdos.

Al respecto, la provincia ha generado una normativa y estructura institucional para ejercer las funciones habilitadas por la legislación nacional. Sancionó la ley 8015 (17.01.91 y su DR 2443/91) sobre el procedimiento del conflicto laboral y la inspección de las empresas, y la ley 7565 (27.07.1987) de conciliación y arbitraje en los conflictos laborales. En esta normativa, el Ministerio de Trabajo de la provincia puede intervenir a pedido de parte, o de oficio en conflictos colectivos y plurindividuales, buscando la conciliación, que se refrenda mediante resolución homologatoria debidamente fundada (Ley 8015, art. 21). Las partes deben solicitar la intervención estatal antes de cualquier acción directa en un conflicto (ley 7565, art. 2). En este marco, las audiencias son obligatorias para las partes o sus representantes legalmente habilitados (art.3), no están permitidas las acciones directas (art. 6) y puede retrotraerse el estado de cosas al existente anteriormente al conflicto (art. 7). Además, *“la autoridad de aplicación puede requerir el uso de la fuerza pública para hacer cesar medidas de acción directa o hacer cumplir cualquiera de las resoluciones administrativas que dictare en virtud de esta ley”* (art. 15). Se prevén multas para cada incumplimiento.

b) Procedimientos Preventivos de Crisis (PPC)⁷⁵. Su apertura debe tramitarse por el empleador o por el sindicato (ley 24.013), o por la autoridad administrativa del trabajo, de oficio, *“cuando la crisis implique la posible producción de despidos contrarios al art. 98 de la 24.013”* (art. 1, DR 265/02). En cuanto a la autoridad de aplicación, el DR 265/02 habilita a los Estados Provinciales (con los que el Ministerio de Trabajo de la Nación hubiese celebrado acuerdos delegando las facultades del art. 99 de la ley 24.013) a

⁷³ Este apartado fue organizado a partir de una entrevista realizada a E3.

⁷⁴ Hemos desarrollado aquí la normativa nacional puesto que el ámbito provincial es el que se erige en gran parte de los casos, como autoridad de aplicación para la regulación del trabajo en su territorio.

⁷⁵ Se aplican las leyes nacionales 24013 (de Empleo) en sus artículos 98 a 105 y DR 2072/94 y 265/02 (inicio PPC). De manera supletoria y residual, se aplica el Decreto 328/88 (PPC simplificado).

que los PPC correspondientes sean sustanciados ante las administraciones provinciales del trabajo (art. 9). En el procedimiento para la negociación colectiva durante el PPC, abre la posibilidad de excluir a la empresa de aplicar el CCT, sólo "*mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo*" (Ley 25788, art. 18).

c) Inspección del trabajo. El Art. 33 de la ley 25.788 habilita a la inspección por parte de las autoridades nacionales y provinciales, de manera excepcional, bajo ciertas circunstancias, e invita a las provincias y a la CABA a "*dictar normas similares a las del presente capítulo en sus respectivas jurisdicciones*" (art. 28). Las autoridades de aplicación están habilitadas para actuar por oficio o por denuncia (art. 32). En cuanto a la normativa provincial, la ley 8015 (1991), en su art. 26 ter., habilita a los sindicatos con personería gremial y actuación en el territorio provincial a colaborar, cooperar y participar con el Ministerio del control e inspección, mediante la firma de un Convenio.

En síntesis, la resolución de los conflictos laborales en la provincia queda a cargo de la cartera laboral, por delegación o por autorización explícita de Nación, con capacidad para crear normativa de procedimiento, para realizar inspecciones (de manera excepcional, tanto por oficio como por denuncia), abrir PPC y homologar acuerdos. La legislación provincial (sancionada antes del período que analizamos) habilita al Ministerio para actuar de oficio, obliga a las partes en conflicto a someterse a las instancias de negociación, a solicitarlas y evitar las medidas de acción directa, y prevé incluso el uso de la fuerza para cumplir sus decisiones.

Actuación del Ministerio de Trabajo ante la conflictividad automotriz

Además de los aspectos formales, hemos incorporado a modo de ejemplo, algunos de los conflictos de los trabajadores metalúrgicos y mecánicos de la provincia en cada período de gobierno. Se destacan además las respectivas autoridades de la cartera laboral.

OP Período 1999-2007. Gobernación De la Sota-Kammerath/Schiaretti; Luis Angulo⁷⁶ era Ministro de Justicia, y Omar Sereno,⁷⁷ Ministro de Trabajo, en 2006, cuando los trabajadores volvieron al conflicto abierto ante el despido de 80 trabajadores en la empresa Cargo en el área que cumplía funciones de logística para Renault, donde la protesta de los trabajadores logró la reinstalación de 79 operarios. También en ese año, la fábrica de vidrios para vehículos CIVE se declaró en quiebra indirecta con continuidad, como parte de un plan de vaciamiento de la empresa y traslado de activos a la empresa Grivas de la ciudad de Río Tercero, iniciado en 2004.

OP Período 2007-2011. Gobernación Schiaretti-Campana. La Secretaría de Trabajo – perteneciente también al Ministerio de Industria Comercio y Trabajo dirigido por Roberto Avalle- era conducida en ese momento por Omar Sereno. En ese período (en particular 2008) tuvo lugar el conflicto en la automotriz IVECO, que no renovó el contrato a 300 trabajadores jóvenes, precarizados,

⁷⁶ Luis Angulo (Abogado-UCC, fue presidente del Consejo Federal del Trabajo) ejerció la Secretaría de Trabajo entre 1999 y 2004. Ricardo Sosa (Contador-UNC) fue secretario de Industria, Comercio y Minería en el Ministerio de Producción y Finanzas entre 2002 y 2003. Roberto Avalle fue Secretario de Industria y Minería entre 1999-2002, y Secretario Industria, Comercio y Minería 2003-2006.

⁷⁷ Asesor legal de SMATA

con el apoyo del sindicato (SMATA). Dos delegados se opusieron, lo que abrió un conflicto con dos frentes: la empresa y la conducción sindical. También en Gestamp se vivieron conflictos similares, y en VW hubo suspensiones y actividades de apoyo a los otros conflictos. En IVECO el gobierno provincial y el sindicato colaboraron con la conformación de una cooperativa de trabajadores que nunca fue redituable y cerró en poco tiempo. En Gestamp el sindicato abandonó la defensa de los trabajadores porque pertenecían a una empresa de servicios eventuales y el Ministerio no continuó con las acciones frente a ésta.

También en 2008 los trabajadores de CIVE (conflicto iniciado durante la gestión anterior) pasaron a la acción directa: tomaron la fábrica e iniciaron medidas legales para continuar la producción bajo el formato de cooperativa. El conflicto concluyó legalmente con la adquisición de la fábrica por parte de quien había sido el encargado de vaciarla, y su posterior cierre.

OP 2011-2015. Gobernación De la Sota-Pregno. La Secretaría de Trabajo se transforma en Ministerio. Según uno de los entrevistados "*Trabajo, particularmente, por el tema de los conflictos, etc, eso sí se decidió que haya un Ministerio de Trabajo. Ya hace unos años, con un responsable específico para atender toda la problemática esa*" (Entrevistado 4, 19/05/2017⁷⁸). Inicialmente el cargo fue ejercido por el Secretario General del SMATA Córdoba, Omar Dragún, quien en medio del conflicto en VW decidió renunciar para volver a organizar el sindicato. Le sucedió Adrián Brito, del Sindicato de Canillitas.

Durante el período ocurrieron múltiples conflictos. En 2011 los trabajadores de Materfer iniciaron medidas de fuerza (trabajo a reglamento, protestas frente a la fábrica, paros, movilizaciones) por los despidos hormiga, que sumaban 20; y por las condiciones de trabajo y contratación precarias. En 2013 hubo otra ola de protestas en la misma empresa por despidos sin causa (que sumaron 15) y cuyas indemnizaciones no fueron abonadas o se efectuaron por montos menores a lo que correspondía. Sus 270 operarios se encuadran sindicalmente dentro de la UOM. En 2014 el Ministro del Interior y Transporte de la Nación, Florencio Randazzo, visitó la planta y destacó los contratos firmados por la Nación con Materfer por 376 millones de pesos para la fabricación de trenes y la contratación de 80 nuevos trabajadores. Ese mismo día hubo despidos. A mediados de 2014 nuevamente despidieron a 14 empleados. En 2016 aún reclamaban el pago adeudado de Nación por esos contratos.

Desde fines de 2012 los trabajadores de Matricería Austral, agremiados a SMATA, quedaron sin tareas. El grupo empresario Taranto (propietario de la empresa, pero que abandonó su gestión) justificó la situación por la pérdida de competitividad del sector debido a las importaciones desde China; los trabajadores denunciaron vaciamiento y solicitaron apoyo a distintas instancias gubernamentales, desarrollaron actividades de protesta e incluso detuvieron legalmente un remate. A fines de 2013 dejaron de cobrar salario, tampoco se les pagó lo que fija el Convenio por suspensiones y no cobraron indemnizaciones. Sus ingresos provenían de los REPRO (subsidios nacionales) y de actividades particulares que desarrollaban dentro de la empresa, que está en convocatoria de acreedores. Los trabajadores pedían –y continúan haciéndolo a 2016- que les permitan constituirse en cooperativa, pero no contaban con el apoyo sindical en esta demanda. En enero de 2015 solicitaron a Nación a través del SMATA que sus empleados fuesen absorbidos por la Fábrica Argentina de Aviones (FAdeA). La posición

⁷⁸ El entrevistado es asesor en el Ministerio de Industria

que ha mantenido el Ministerio de Trabajo provincial es que no hay solución y que la empresa debe ir a remate.

Días antes del final de sus licencias por vacaciones en enero de 2013, 19 operarios de Volkswagen recibieron telegramas de despido sin causa. Muchos de ellos habían competido con lista propia contra los delegados afines a la conducción de SMATA en las elecciones de fines de 2012 y habían denunciado fraude en las mismas. Este conflicto también tendrá dos frentes de lucha. Sólo un trabajador logró su reinstalación por la vía legal en los tribunales federales y con el apoyo en las calles de los delegados opositores a la conducción de SMATA.

En 2014, en un contexto inflacionario y con algunos despidos, los trabajadores de la multinacional autopartista Valeo decidieron tomar la planta. Pedían por reincorporaciones y mayores salarios antes de las paritarias. Lo mismo sucedió casi paralelamente en Montich, de capitales locales. Los trabajadores están siendo reincorporados individualmente por la vía judicial ante la falta de respuesta del Ministerio de Trabajo.

A mayo de 2017, el entrevistado mencionó que el 80% de la conflictividad laboral provincial provenía de trabajadores encuadrados en la UOM, por tanto en gran medida afectados al sector automotriz. Cabe agregar el crecimiento de los cierres de empresas, suspensiones y despidos en PyMEs del sector. No obstante, debemos aclarar que la afirmación sobre los conflictos que proviene del Ministerio de Trabajo refiere principalmente a los generados en torno a los PPC de las empresas y a los despidos o vulneraciones de derechos que son llevados adelante por las vías institucionales por parte del sindicato que representa a los trabajadores⁷⁹, lo cual restringe mucho el espacio de la conflictividad.

Como puede observarse, los conflictos no se resuelven, se resuelven en contra del trabajador, o pasan a la instancia judicial para su resolución.

- **Leyes sectoriales**

La CP⁸⁰ avanza sobre los enunciados de la Constitución Nacional respecto de los derechos de los trabajadores, estableciendo un amplio abanico de derechos y garantías, y asume la obligación de actuar para procurarlo (Art. 23 y 54). Por su parte, la legislación nacional referente al trabajo deriva en parte la competencia a las provincias sobre aspectos colectivos y de crisis de las empresas⁸¹.

Como mencionamos anteriormente, la Unicameral, desde la última reforma de la Constitución Provincial, ha contado con la mayoría absoluta del partido en el gobierno, y no cuenta con sistema origen-revisión (como sí existe con los cuerpos legislativos bicamerales). Esto amplía el margen de maniobra del oficialismo, y permite dar cuenta de la orientación (lo que se habilita y lo que se limita) dentro del ámbito de la sanción de las leyes.

⁷⁹ Una información más detallada del desempleo provincial, al igual que los datos sobre conflictividad laboral provincial entendida en sentido más amplio –como la definimos en esta investigación– pueden encontrarse en los Boletines del Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba.

⁸⁰ El texto de la Constitución Provincial vigente es de 2001. Su anterior reforma fue en 1987.

⁸¹ Por el artículo 75 inc. 12 de la Constitución Nacional, el Congreso debe sancionar la legislación de Trabajo y seguridad social, es decir, legislar de fondo. En cuanto al procedimiento, de sus artículos 125 y 126 se entiende que en esta materia la provincia tiene facultades para dictar normativa laboral por no estar la misma enumerada dentro de las que expresamente se asignan al gobierno nacional.

Analizamos aquí lo discutido en el órgano legislativo provincial en relación al trabajo. Incluimos tanto los proyectos (de ley, declaración y resolución) que han sido aprobados como los que no.

Proyectos Aprobados: Hay 5 Declaraciones en el período que expresan reconocimientos, repudios o preocupación por situación sindical o de trabajadores: aprobadas por unanimidad, las 2 referidas a los despidos en las automotrices 5347/03 (Manifiesta preocupación y solidaridad por 351 despidos en Renault, con origen en Frente de Izquierda y de los Trabajadores [FIT] y Partido Socialista [PS]) y 14197/2013 (Adhiere al dictamen del Min. Trabajo de la Nación, que considera discriminatorios y antisindicales los despidos en VW CIC e insta al Ministerio Provincial a dictar medidas que preserven los puestos de trabajo, del FIT, Frente Cívico [FC] y Unión Cívica Radical [UCR]). La 5758/03 vinculada a planes de vivienda (Agrado de que el Ejecutivo firmase acuerdo con A.C. de Mecánicos para financiar 330 viviendas en Barrio SMATA II, de radicales y peronistas en distintos bloques) y la 6628/04 de género (Adhesión y beneplácito por incorporación mujeres en planta VW, reafirmando igualdad hombre-mujer, de UPC y PAIS). Finalmente, la 9964/09 repudiando la agresión a la sede de UOM, Cámara de Industriales Metalúrgicos y Componentes de Córdoba (CIMMC), y al Legislador Varas (Frente Cívico), Secretario General de la UOM Córdoba (UPC y FC). Además, las leyes de subsidio al trabajo ya mencionadas en el apartado correspondiente, pero que se abonaban a la empresa.

Proyectos “en tratamiento”: Son 3 proyectos de Ley presentados en 2015 con origen en el bloque FIT, que nunca salieron de la Secretaría de Coordinación Operativa y Comisiones: 17977 para la Regulación de relaciones laborales (tercerización laboral), 17934 que declara emergencia laboral y ocupacional por 24 meses, sin suspensiones ni despidos sin causa en sectores público y privado y 17235 instituye el Programa Provincial de prohibición por 24 meses de despidos sin justa causa y suspensiones en sectores público y privado.

Proyectos archivados o vencidos: 5 proyectos de Declaración orientados a la situación laboral de trabajadores en general y de delegados, afectados por los sindicatos y/o por las patronales automotrices: el 2662 solicita al Ejecutivo interceda ante Renault para evitar despidos y suspensiones (del Partido Intransigente [PI] y ARI) y el 3276 que expresa repudio y rechazo a autoridades Renault por actitud ante trabajadores que no firmaron nuevo Acuerdo (origen en PI), ambos de 2003; el 8007/05 en solidaridad con trabajadores despedidos de Cargo para VW y solicita a Secretario de Trabajo acciones para su reincorporación; los proyectos de 2009 N°4203 en repudio por las expulsiones de delegados y afiliados de UOM y SMATA (del FIT), y 2547 (FC y FIT) que expresan preocupación por situación delegados en Iveco a quienes se les prohibió el ingreso a la planta pese a resolución judicial.

Como puede observarse, a los largo de 15 años los escasos proyectos que buscan generar un cambio en la situación desfavorable de los trabajadores del sector no han tenido tratamiento. El bloque oficialista (UPC) no se involucró en la conflictividad laboral ni en la defensa de las condiciones de trabajo. Sí apoyó el repudio a las agresiones del por entonces Secretario General de la UOM delegación Córdoba y Legislador por el Frente Cívico, donde las bases le reclamaban que defendiera sus derechos. La oposición logró unirse en algunos casos, pero sin el apoyo de algunos legisladores de UPC no obtuvo los votos necesarios para lograr la sanción de una ley.

b). Políticas Sectoriales

- **Oportunidades políticas previas al período de análisis pero que tuvieron continuidad**⁸²

Tres políticas vinculadas con el sector productivo se originaron previamente al año 2000.

Régimen de Promoción Industrial. Ley 5319, vigente desde 1972 y sin vencimiento. Declara actividad industrial promovida a la industria manufacturera. Crea zonas geográficas de promoción especial. Establece subsidios, exenciones tributarias, erogaciones presupuestarias y multas a incumplimiento. Las legislaciones posteriores han contado con fecha de finalización, por lo que, cuando hay un vacío en las leyes de promoción industrial por caducidad de la última vigente, se aplica esta ley N°5319.

Ley de Parques Industriales. Bajo el número 7255 (08/10/1985), esta ley y su D.R. 5283/85 establecen los requisitos a cumplir para que un espacio territorial califique como Parque Industrial y los beneficios que obtiene la empresa que se radique en él. Rige en la actualidad y toda empresa localizada en éstos accede al Régimen de Promoción Industrial vigente.

- **Promoción de la inversión**

Las OP que persiguen esta finalidad incorporan de manera combinada subsidios, exenciones y reducciones impositivas, disposiciones para promocionar el desarrollo de la industria local – fundamentalmente PyMEs- y subsidios a la inversión –fundamentalmente a grandes empresas-.

“Desde los años ‘50, debido a la instalación de terminales automotrices en la capital provincial por iniciativa del gobierno nacional, el entramado productivo que surge a partir de la decisión inicial de Kaiser, la industria automotriz es considerada economía regional (sólo hay 3 provincias en las cuales este sector está desarrollado). Por esta característica “era uno de los sectores que ameritaba incentivarlo y apoyarlo, por el impacto que tiene a nivel local, territorial...En ese orden de ideas, a cada inversión, básicamente de las empresas automotrices, se las acompañó con un paquete de herramientas de tipo promocional.”
(Entrevistado 2⁸³)

En general, han sido 3 las herramientas promocionales destinadas a las terminales. La exención de impuestos provinciales (ingresos brutos, inmobiliario y sellos⁸⁴), que al estar supeditados a las inversiones de las empresas, representaban una importante disminución de costos. El subsidio directo a la incorporación de personal, -que implicaba el pago, por un tiempo determinado, de un monto que se

⁸² En la tesis doctoral de Pizarro (2014) se mencionan dos políticas públicas que son antecedentes previos al período. Si bien no sabemos si tuvieron continuidad, guardan relación con las actuales. Por un lado, el Brigadier San Martín impulsó en 1951 la Ley de Promoción Industrial Local N°4302, que otorgaba exención impositiva para la instalación de industrias en Córdoba de bienes no producidos en la provincia o de ampliación de fábricas existentes. Por otro, se menciona un viaje de Ramón Mestre (gobernador entre 1995-1998) a Alemania donde habría convencido a los directivos de VW a producir en Córdoba gracias a una serie de beneficios impositivos.

⁸³ E2 o Entrevistado 2, ha sido funcionario del Ministerio de Industria de uno de los períodos.

⁸⁴ Las inversiones requieren contratos de compra-venta por maquinaria, herramientas, inmuebles, etc, y cada contrato debe ser sellado.

iba ajustando, por persona incorporada, por mes- y con menos frecuencia a la formación o capacitación de personal. Una disminución del costo de la energía eléctrica, que se implementa, según los casos, como reducción general, o se subsidia un porcentaje del consumo incrementado a partir de la expansión de la planta por un tiempo preestablecido. El gobierno por lo general realiza un acuerdo específico con la terminal que hará la inversión. En el período 2008-2011 se vieron reflejados en leyes.

En el período 1999-2007 (Gobernación De la Sota-Kammerath/Schiaretti) adopta el nombre de "Programa de Promoción y Desarrollo Industrial de Córdoba". Destinado a PyMEs radicadas o a radicarse en el Norte y Oeste provincial y Economías Regionales, Nacionales, Mercosur y asociados (Ley 9121, B.O.08/08/03, con validez hasta 2008). Establece la creación de un fondo para subsidiar el financiamiento, ejecutable a través del Banco de Córdoba. Prevé la asignación de subsidios por creación de empleo (monto fijo por nuevo empleado) y de un porcentaje del consumo de energía, créditos a tasa subsidiada, y exención impositiva por 10 años. La definición de qué empresas quedan incluidas en las clasificaciones es facultad del Poder Ejecutivo. (DR 1408, 04/09/03)

En los períodos 2007-2011 (Gobernación Schiaretti-Campana) y 2011-2015 (Gobernación De la Sota-Pregno) se implementan dos programas. El Programa de Promoción y Desarrollo Industrial de Córdoba (Ley 9727/10, 13/01/2010), destinado a PyMEs industriales, prevé exenciones a impuesto a los Sellos e Inmobiliario, reducción del impuesto sobre los Ingresos Brutos (calculado según la incorporación de empleados), líneas de crédito accesibles, subsidios por plazos de 5 a 10 años por incorporación y capacitación de trabajadores⁸⁵.

"Aquella ley 9121 sólo tenía en cuenta las inversiones (...) pero no distinguía si era una inversión edilicia o era una inversión en tecnología. La inversión edilicia rara vez impacta en una mejora competitiva desde el punto de vista de la productividad. En cambio una inversión en tecnología sí, ciertamente, entonces nosotros la estructuramos en seis capítulos -seis ventanas le decíamos- de ingreso a los mecanismos de promoción donde había una cierta jerarquía, donde los mayores incentivos venían para aquellas empresas que invertían en el proceso o en tecnología, y tenían alguna característica de innovación que involucraba un salto de calidad competitiva, entendiendo de que era una inversión más productiva, desde el punto de vista agregado (...) que contribuya a fortalecer la red de proveedores, que a su vez es causa, ciertamente, importante para tener una empresa ancla con una terminal, tener una red de proveedores cercana, en fin. (Entrevistado 2, 29/03/2017)

También eximía de impuestos por 5 años a las empresas que se adaptaran a la normativa vigente, y premios a la disminución del consumo energético; toda modificación superior a la normativa –que disminuyera en mayor medida el consumo de energía de lo que ésta prevé- duplicaba el tiempo de eximición de la tarifa. La ley cuenta con un sistema de tutelaje a empresas innovadoras de reciente conformación por parte de empresas grandes, instrumento no utilizado en el sector. Además, prevé incentivos a la conformación de grupos asociativos. Se financiaba hasta un 50% del costo de un puesto de gerente por un período máximo de dos años.

"(...) buena parte de las industrias automotrices, PyMEs, se beneficiaron con este sistema porque para cada nuevo proyecto, un proveedor de partes tiene que desarrollar herramental, más de una vez tiene que comprar maquinaria nueva, etc.(...) si no, tenía ventana de ingreso porque las automotrices les exigían mejorar los sistemas de calidad, o mejorar los impactos ambientales adversos. En muchos casos las empresas exigían,

⁸⁵La ley 10239 (BO15/12/14) actualiza los montos contemplados.

justamente, cuestiones asociadas a los impactos ambientales (...) podía haber sinergia dentro de empresas que trabajaran en productos complementarios.” (Entrevistado 2, 29/03/2017)

En los '90 surgió una tendencia que se fue expandiendo denominada “componentística” y que implicó cambios en los perfiles productivos de las autopartistas por requerimiento de las terminales, que buscaron proveedores de conjuntos armados, no ya de piezas separadas. Estos cambios necesitaron de maquinarias de medición más precisas, cuya obtención requería de inversiones. El incentivo al grupo asociativo favorecía la compra conjunta de maquinaria y financiaba el salario de un gerente:

“estas cosas requieren de una capacidad profesional que lo administre porque no es espontáneo el proceso de agrupamiento de empresas o de capacidades complementarias y demás, hace falta todo un manejo de grupo asociativo que lo vaya armando, que vaya construyendo el capital social que se requiere para trabajar de manera armónica” (Entrevistado 2, 29/03/2017)

Este programa también establece un control administrativo de documentación, e inspecciones a establecimientos, y habilita a imponer apercibimientos, multas y/o caducidad de beneficios por incumplimiento a través de la Secretaría de Industria.

El segundo, se denominó “Programa de Promoción e Inversión”. Consistió en una serie de convenios especiales que el gobierno provincial firmó con cada una de las terminales automotrices, que luego adquirieron validez legislativa. La Ley N° 9499 ratifica el Acta Acuerdo N°41 (23/04/08) entre el Ministerio de Industria e Iveco Argentina S.A., la Ley N° 9500 el celebrado con Renault Argentina S.A., la Ley N° 9501 y 9842 con la empresa Volkswagen Argentina S.A., y la Ley N° 9540 con Fiat Auto Argentina S.A. Cada Acuerdo/ley establece que el gobierno de la provincia aporta \$400 por cada puesto directo o indirecto que incorpore la empresa, hasta un máximo de 500 de cada tipo.

Dentro del mismo Programa se sanciona la Ley 9842 (21/10/10), que refleja el Acta Acuerdo N°50 (10/08/10) entre el Ministerio de Industria, EPEC y la empresa Volkswagen Argentina S.A. Establece el compromiso de la Provincia en la ejecución de obras infraestructura eléctrica y agua (con financiamiento inicial de la empresa, y posterior devolución en cuotas por parte de la provincia), y gestión ante Nación por desgravaciones impositivas, a cambio de inversión, empleo y apoyo a PyMES por parte de la empresa. Prevé que ante el incumplimiento de la empresa, el Estado le quitará beneficios y exigirá la devolución de dinero.

También se intentó constituir una Sociedad de Garantías Recíprocas como otro instrumento de promoción. Para lograr a mediano plazo una cadena de valor ampliada, integrada y fortalecida (FOSEL, 2010), la gestión 2007-2011 intermedió ante las terminales asentadas en Córdoba y fuera de la provincia para que formen parte de la misma, pero su conformación se vio frustrada por empresarios con intereses especulativos. En una SGR, todos aquellos que integran el grupo garantizan solidariamente el financiamiento del grupo, pero hay beneficiarios y socios protectores. Estos últimos estructuran un capital de riesgo, a partir de un excedente financiero que se utiliza para garantizar el financiamiento de socios menores, generalmente PyMES.

“Son una herramienta formidable para el financiamiento, pero esto implica, a las terminales, ser serios con los programas de requerimientos con las autopartistas. (...) Obviamente que estructurar fondos de riesgo en

una SGR, a cualquiera que pone dinero ahí, le representa una ventaja fiscal impresionante porque puede desgravar ese importe, si lo deja inmóvil durante un período -que si no recuerdo mal son dos años- se exime de impuesto a las ganancias, el impuesto a la ganancia es el 33% (...) ¿Cuál es el riesgo? El riesgo es que si vos querés actuar de forma tramposa con tu sistema de proveedores, y lo vas a dejar colgado con programas de producción incumplidos, después te van a ejecutar la garantía que vos estructuraste, ahí el negocio no es tal".
(Entrevistado 2, 29/03/2017)

Valoración de la exención impositiva y los subsidios

Nos permitimos una digresión para profundizar en tres aspectos que ayudarán a sopesar las herramientas estatales para con las multinacionales del sector automotriz.

Son variados los instrumentos de promoción, y muchos de ellos no son fáciles de calcular. Hemos tomado como primerejemplo el Impuesto a los Ingresos Brutos (IIBB), que es del 1,5%. A partir de conocer el Valor Bruto de Producción (que no es igual a la facturación pero es la medida más cercana) de las 3 automotrices y las 18 multinacionales autopartistas radicadas en Córdoba, se estimó el ingreso que pierde de recibir el gobierno provincial al eximir a las empresas de este impuesto, que es el monto que ahorran las empresas multinacionales del sector (EMN).

Año	IIBB Terminales	IIBB Autopartistas	IIBB EMN sector	Recaudación IIBB	Recaudación +Exención	% no recaudado
2010	101.510.687	35.696.018	137.206.704	4.168.054.000	4.305.260.704	3,19
2011	140.420.298	53.265.858	193.686.156	5.658.583.000	5.852.269.156	3,31
2012	197.484.458	60.465.148	257.949.606	6.894.472.000	7.152.421.606	3,61
2013	189.291.614	71.801.110	261.092.724	10.134.433.000	10.395.525.724	2,51
2014	269.087.962	96.343.000	365.430.962	14.503.172.000	14.868.602.962	2,46

Fuente: Elaboración propia a partir de RIP y DEGyC

Las columnas IIBB Terminales, IIBB Autopartistas y IIBB EMN sector-la suma de las anteriores-refieren al cálculo de lo que debería recaudar el Estado provincial en base a la producción de las multinacionales del sector automotriz, y no lo hace porque ha decidido eximir las. La columna Recaudación IIBB es la recaudación efectiva anual de la provincia. La siguiente suma los montos de recaudación y lo no recaudado por exención automotriz para establecer qué porcentaje del impuesto se pierde de recaudar por este beneficio a las multinacionales del sector, que promedia el 2,5%.

Para tener una noción de su magnitud, para 2014 el monto no percibido debido a la exención del impuesto a los IIBB a las multinacionales automotrices representó el 82% del presupuesto de

inversiones públicas del Ministerio de Educación, mayormente para infraestructura escolar (\$446.146.000).

A esto deben sumarse las exenciones de impuesto a los sellos y las disminuciones en el pago consumo energético, entre otros, que requieren de más información para su cálculo.

Sin embargo, en una entrevista a un ex funcionario provincial, éste afirmaba la importancia de los montos que aporta la provincia, y el poco peso que tienen éstos en la determinación de una inversión.

"En mi percepción, jamás tuvieron un elemento inductor de significancia, al punto de decidir o no una inversión. Era un poco una cuestión de decir, bueno, en alguna medida la Provincia acompaña (...) Entonces ya está la dinámica hecha de que las automotrices están acostumbradas a pedir y el Estado acostumbrado a dar y a que le pidan y a dar... etc. Y cuando yo digo, 'no son elementos efectivamente determinantes' para tomar o no una inversión, no quiere decir que no tengan un peso económico grande (...) sobre todo por los volúmenes que manejan, o de facturación o de inversión, en fin, dependiendo cuál es la base sobre la que impacta el impuesto." (Entrevistado 2, 29/03/2017, ex Secretario de Industria de la provincia)

El segundo ejemplo refiere a los subsidios por trabajador. Tanto para períodos de crisis como por incorporación de personal luego de una inversión, la asignación de los montos acordados se hace a la empresa con la que se firmó el acuerdo. Esto supone que ésta debe utilizar esos fondos para pagar parte de los salarios de la cantidad de empleados que incorporó de manera directa, y que debe trasladar el importe correspondiente a los salarios de los puestos de trabajo creados a partir del crecimiento productivo de ésta. Este mecanismo no prevé un control y delega en una empresa privada la tarea redistributiva del Estado. Insistimos en el control porque el 19/09/2013, en una nota de la Revista Veintitrés los delegados de la Lista 2 de la planta MQ250 de VW CIC denunciaban que la empresa recibía mensualmente del gobierno provincial -además de las históricas exenciones impositivas- un subsidio por incorporación de 500 operarios, cuando habían ingresado sólo 50. Los otros 450 eran empleados ya existentes que pasaron del Convenio de 8 horas al de 6. Luego de la nota no se hicieron investigaciones ni se modificó el sistema de entrega de los subsidios por parte de la provincia. Este subsidio, sólo en 2013, implicó una transferencia de \$2.400.000 del gobierno provincial a VW.

En cambio, los subsidios REPRO, de Nación, son aportados por el ANSES directamente al trabajador. Esto permite un control efectivo sobre los puestos de trabajo afectados.

El tercer ejemplo remite a la estrategia comercial y financiera de las automotrices para con las autopartistas. Uno de los aspectos que legitiman las políticas sectoriales tan beneficiosas para las automotrices es la posibilidad de desarrollar una red de proveedores locales fuerte y competitiva. Para esto VW, por ejemplo, en sus acuerdos de 2010 y 2012 con el gobierno provincial se comprometió a fortalecer y capacitarlos. A cambio, recibió subsidios al empleo por incorporación de 500 puestos de trabajo indirectos (es decir, que se creen en las autopartistas por efecto de las inversiones de VW) sin que exista control gubernamental alguno de que se creen esos puestos ni de que VW transfiera esas sumas de dinero (tal como en el ejemplo anterior, suman otros \$2.400.000 al año). Cuando los proveedores son grandes empresas, éstas tienen margen de maniobra y crédito disponible, pero cuando los proveedores son empresas pequeñas, los resultados pueden ser muy negativos.

Pondremos como ejemplo la tercerización del mecanizado de carcasas en VW, que implicó el inicio de la producción de dos proveedores. La estrategia comercial radica en que habiendo dos proveedores, VW presiona los precios a la baja de uno, con la amenaza de llevarse los pedidos al otro, y viceversa. La estrategia financiera consiste en retrasar los pagos a 30, 60 y 90 días, o más de ser posible. Esto pone a VW en la misma posición que las demás automotrices, que manejan la demanda y los precios –sobre todo de las autopartistas más pequeñas- para mantener la rentabilidad a costa de la de sus proveedoras.

En la entrevista que realizamos a un empresario autopartista local y funcionario provincial, éste señaló que un modo de actuar de las automotrices radicadas en Córdoba hacia las autopartistas son los órdenes de compra abierta, con las que manejan los montos, acuerdan precios competitivos para sí, y no se responsabilizan de los cambios y los efectos para sus proveedoras:

"...les hacen lo que se llama 'órdenes de compra abierta': usted va a proveer del extremo de direcciones, etc. no le ponen cantidades, y esas órdenes de compra abierta luego disparan lo que se llama autorizaciones mensuales de entrega. (...) Entonces todos los días diez, vos sabés cuánto tenés que entregar el diez del mes siguiente, por ejemplo. Pero en muchos casos, la gente hace las inversiones a ciegas, porque nunca sabe, esa inversión de mil, o de cien mil o de diez millones que hizo, en cuántas piezas lo tiene que amortizar" (E2, 29/03/17).

Además, les piden que desarrollen herramental para lo cual se requiere una matriz. La automotriz, en lugar de pagarla inicialmente, acuerda sumar un monto a cada pieza que compre. Para prorratear el costo de la matriz hacen el acuerdo por más piezas de lo que la automotriz sabe que va a adquirir.

"Y el tipo le hacía eso, cuando sabía perfectamente bien que en todo el ciclo de vida del auto iba a requerir diez mil piezas, no cien mil. Entonces a las diez mil piezas le decía 'Che el mes que viene no me entregués más' 'No, pará, que yo no amorticé' 'Bueno pero no (...) ahora viene el proyecto nuevo, viene el auto nuevo, vos sos privilegiado' y así era el cuento otra vez, por la necesidad, por lo que fuere. Y en algunos casos, esta circunstancia, más de una vez de cambiarlo como proveedor, los dejaba con la inversión hecha y con la casa hipotecada. Te podría nombrar, sin pensar demasiado, diez casos de gente que perdió hasta la casa en la que vivía por ser entrampado en este sistema que las mismas terminales armaban". (E2, 29/03/17)

- **Protección de la industria local**

Además de las leyes generales destinadas al sector industrial ya mencionadas, se asignaron subsidios y se desarrolló un programa de asistencia técnica.

Subsidios a empresas por emergencia. "Programa de Ayuda Económica a trabajadores de la industria suspendidos" (Dto. 443, 08/04/08). Aquellos suspendidos a partir de 24/03/2008 por razones de falta o disminución del trabajo o de fuerza mayor derivada directa y exclusivamente del conflicto agropecuario producido en el país recibirían un subsidio de \$20 por cada día laborable de suspensión efectiva y hasta el límite de pesos cuatrocientos (\$400) mensuales. La solicitud podía hacerla el trabajador o su sindicato, presentando documentación de la empresa, que debía haber iniciado un PPC ante la Secretaría de Trabajo, quien citará a una audiencia a la empresa conjuntamente

con la asociación sindical representativa de la actividad y se expedirá sobre la pertinencia de la asignación. De aprobarla, indicará también la duración del mismo⁸⁶. El “Programa de ayuda económica para trabajadores de PyMEs industriales” (Decreto 1696/08, 21/11/08) brinda un subsidio no reintegrable por un máximo de 120 días a quienes resultaren suspendidos desde Octubre de 2008, para paliar los efectos negativos derivados de la crisis financiera internacional, a condición de que la empresa inicie un PPC ante la Secretaría de Trabajo. La Secretaría de Trabajo debe informar mensualmente al Ministerio el listado de empresas y suspendidos, y éste liquidar los montos correspondientes a las empresas⁸⁷. Luego se amplía el alcance del Programa a trabajadores de empresas de capital nacional o de los países integrantes del MERCOSUR y Estados asociados al mismo, que superen el límite de PYME (según SEPyme), y cuya facturación anual no supere el equivalente a u\$s 50.000.000. (Dto. 1874, 12/12/08)

A partir de 2014, y ante la disminución de la demanda externa y doméstica de vehículos y autopartes, el sector automotriz y autopartista se declaró en crisis, y comenzó con suspensiones y despidos hormiga. El gobierno provincial acordó con las automotrices una reducción del valor de los autos⁸⁸ y lanzó un sistema de créditos con tasa subsidiada para la compra de automóviles mediante el Banco de Córdoba (Crédito Bancor) para reactivar el consumo⁸⁹. Además, decidió la compra de 150 automotores a cada una de las fábricas Fiat y Renault.

Planificación y asistencia sectorial. El Programa FOSEL (Formación para el Desarrollo Local)⁹⁰ se constituyó en una instancia integradora de promoción industrial y de capacitación laboral. El Programa en Córdoba se orientó al desarrollo de la industria autopartista, y fue diseñado desde la Secretaría de Industria. Con los fondos de ese Programa se planificó la conformación de una SGR y un plan de capacitación de empresas autopartistas proveedoras de las terminales. Para la asistencia técnica, cada terminal identificaba a sus proveedores locales quienes eran contactados desde la Secretaría de Industria para sumarlos a la capacitación y asistencia técnica.

Legislación para el sector automotriz

Incluimos conjuntamente la legislación destinada a la promoción industrial y protección de la industria local, con el mismo objetivo que lo hicimos en Regulación del Trabajo, conocer qué bloques tienen las iniciativas, y cuáles de éstas logran concretarse en una ley, declaración o resolución.

⁸⁶ La Dirección de Capacitación y Formación Profesional del Ministerio de Industria hará las liquidaciones. Se asigna una partida de \$6.000.000 para la instrumentación del Programa. Luego, el Decreto 685/08 (08/05/08) asigna otros \$6.000.000 y lo extiende hasta tanto las mismas condiciones subsistan, o hasta el plazo máximo de un mes.

⁸⁷ Luego, el Decreto 1770/08 (04/12/08) afecta la suma de pesos cuatro millones (\$4.000.000) y establece las partidas presupuestarias (\$3.400.000 a cuenta del presupuesto 2009).

⁸⁸ También para motos y camiones de fabricación local.

⁸⁹ Días después, el gobierno nacional lanza el programa ProCreAuto con similares características, financiado por Banco Nación.

⁹⁰ Es un programa de cooperación en el que instituciones educativas y 9 gobiernos regionales de Italia seleccionaron en 2008 a 4 provincias argentinas para implementar planes de desarrollo económico local. En Córdoba se ejecutó entre 2008 y agosto de 2012 y preveía 2.400.000 euros en asistencia técnica, capacitación y becas de estudio.

Proyectos Aprobados⁹¹. En el período 2000-2015 sólo se aprobaron los proyectos de ley que provinieron del Poder Ejecutivo. Fueron precisamente en 2008 y 2010 de obras de infraestructura, exenciones y subsidios a las automotrices por inversiones, y subsidios al sector industrial por crisis (todos los ya mencionados en la sección anterior). También en 2003 y 2010 de promoción industrial.

Las declaraciones y resoluciones aprobadas fueron 30, de las cuales 5 eran adhesiones o apoyos a la industria automotriz, todas provenientes del partido mayoritario: las resoluciones 3664 y 4231 del año 2000; una solicita que los poderes ejecutivos nacional y provincial logren un acuerdo para la reducción impositiva a automotores en provincias que produzcan automotores y autopartes; la otra en apoyo a Renault en su reclamo ante ENARGAS para que garantice el derecho al gran usuario a elegir tarifa más conveniente. En 2001, la resolución 4144 expresa su beneplácito por el Acuerdo Estado Nacional-Estado Provincial-Empresas del sector automotriz para la competitividad y la generación de empleo. La resolución 6259/04 aprovecha la designación del nuevo embajador de Brasil para instar a acuerdos para la industria láctea, del calzado y autopartes. Finalmente, la 16544/15 expresa su beneplácito por el Convenio Renault-Ciadea para nuevos puestos de trabajo e inversión para producción pick-ups. Sólo un pedido de informes referido a las políticas para el sector fue aprobado por resolución 1629/03; que indagaba sobre un Acta firmada con FIAT y lo solicitó el Partido Intransigente.

Debido a la forma de asignación de bancas y al mecanismo de toma de decisiones, resulta relevante identificar si hubo proyectos provenientes de otros bloques destinados al sector automotriz.

Proyectos “en tratamiento”. A junio de 2017, continuaban “en tratamiento” 24 proyectos, de los cuales: un Proyecto de Declaración (Nº2236, de 2008), preveía la elevación del monto del subsidio a trabajadores de PyMEs industriales a \$800, a partir de lo establecido en Dto. 1696/08⁹². Lo iniciaron 6 legisladores del Bloque Frente Cívico. Tuvo tratamiento pero desde 2001 está en la Secretaría de Coordinación Operativa y Comisiones (SCOC), sin enviar a ninguna Comisión. Los proyectos de Resolución suman 8, de los cuales solamente el 5224/10 (por restablecimiento de la exención del impuesto a los Ingresos Brutos-IIBB) y el 7332/11 (pedido informes sobre la aplicación de Ley de Promoción Industrial Nº9727) tuvieron algún tipo de tratamiento en las Comisiones; los demás nunca salieron de la SCOC. En general, son pedidos de informes al Poder Ejecutivo Provincial (PEP) (4) sobre la situación de la industria y de los trabajadores, y solicitudes de recurrir a otros organismos (2) para actuar sobre la crisis. Provinieron del Frente Cívico, la UCR y el Encuentro Vecinal Córdoba (EVC).

Los proyectos de ley en tratamiento se orientan en un 60% a la promoción industrial (son 9, de los cuales sólo 5 han sido tratados al menos en una Comisión). Los proyectos 1790/08⁹³, 2451 y 9219 de 2009, 12337/13 y 17890/15 prevén la exención de IIBB; provienen del Frente Cívico (3, más uno en

⁹¹ Los restantes proyectos aprobados, 13 Declaraciones recuerdan aniversarios (SMATA, Muerte Rucci, Salamanca, IAME, IT Renault); 2 declaran de interés legislativo alguna actividad en fábrica o instituto de formación vinculado; y otras 2 Adhieren a eventos.

⁹² A propuesta del Ministerio de Industria, se crea por Decreto 1696/08 (21/11/08) el Programa de ayuda económica, para brindar un subsidio no reintegrable a los trabajadores de pequeñas y medianas empresas industriales con PPC iniciados, que resultaren suspendidos a partir de Octubre de 2008 a raíz de la crisis financiera internacional. El tope era de pesos cuatrocientos (\$400) mensuales por trabajador, con una vigencia de ciento veinte (120) días. Más información en FALVO (en prensa).

⁹³ El año señalado corresponde al de presentación del proyecto. Lo utilizamos tanto para lo que aún continúan en tratamiento como para los vencidos o archivados.

conjunto con UCR y PRO) y del EVC (1). Prevén la creación de instancias de promoción e información 4 proyectos: el 1457/08 (Crea Programa de Promoción y Desarrollo Industrial, Agroindustrial y Agroalimentario de Córdoba, iniciado por bloque Concertación Plural), el 1128/08 (Prórroga por 1 año ley 9121, Programa de Promoción y Desarrollo Industrial, del Frente Cívico)

9557/12 (Institución de Programa de Ayuda Económica a Pymes industriales, de la UCR), y el 14707/14 (Crea Observatorio actividad industria, iniciado por los bloques opositores excepto la izquierda trotskista). Finalmente el 12381/13 busca establecer el marco legal para la responsabilidad social y ambiental empresarial (UCR).

Proyectos vencidos o archivados. Son 6 Proyectos de Declaraciones destinadas al Ejecutivo Nacional para que implemente acciones para activar el consumo: Planes de compra (Proyectos 9553, 9559 14068 del 2000) y reducciones impositivas (14067/00 y 2322/09); y para actualizar el producto (Proyecto 13735/00). Todos se vencieron sin tratamiento. Además, 2 Proyectos de Declaraciones de carácter local: uno (13166/00) referido a la radicación de VW CIC para la fabricación cajas de transmisión en B° San Carlos, expresando el beneplácito por la misma, que venció sin tratamiento; otro (proyecto 1144/08) intentaba proteger a los proveedores autopartistas locales pero se venció sin tratamiento ni renovación.

De la descripción anterior podemos concluir que los proyectos que provienen de la oposición difícilmente logren aprobación (e incluso tratamiento), sin importar si la orientación de la legislación propuesta va en línea con el perfil de las políticas públicas del Ejecutivo. En algunas –pocas- ocasiones, la creación legislativa se corresponde con proyectos de igual contenido pero con origen en bloques opositores.

- **Capacitación y empleo**

Capacitación y Formación laboral.

"Y todo nace por la Fábrica Militar de Aviones, la fábrica madre donde la industria metalmecánica se hace fuerte en Córdoba. (...) la semillita que después germinó y se abrió en las distintas automotrices, donde las terminales vieron en Córdoba mano de obra calificada y mano de obra de buen nivel. A ese entorno pre-establecido de oficio netamente, se suman las Facultades de Ingeniería y las Escuelas Técnicas, que en Córdoba Provincia en general, siempre fueron muy fuertes. (...) y a partir de fines de la década del '90 se vuelve a inyectar inversión en el sector automotriz (...). En ese momento el Estado Nacional aporta u\$s60 millones para la capacitación del personal que iba a tomar Fiat, y el Estado Provincial aporta desgravación impositiva y tarifas eléctricas (...) [Córdoba] tiene una cadena de proveedores autopartistas fuerte y consolidada, y tiene mano de obra capacitada y especializada con costo cero prácticamente, porque se las provee de las Escuelas Técnicas Provinciales" (Entrevistado 1, 27/03/2017⁹⁴)

⁹⁴ El entrevistado es ingeniero, docente de la UTN, ha sido responsable del área de Proyectos Especiales hasta 2015 en la dependencia provincial que con distintas denominaciones ha llevado adelante las políticas de capacitación y formación laboral. Fue consultor de automotrices además de diagramador de las capacitaciones para industrias.

Al referirnos a la capacitación laboral, debemos diferenciar entre el sistema de formación con certificación oficial que se canaliza a través de los Centros que actualmente se denominan COMCAL (Complejo de Capacitación Laboral), en Capital –y en menor medida los CEDER (Centros de Desarrollo Regional), distribuidos en la provincia- y los Programas de acceso al primer empleo.

La capacitación se originó en lo que inicialmente se llamaba Centro de Tecnología Avanzada Amadeo Sabattini, fundado en 1986 para proveer de mano de obra calificada a las empresas. Funcionó –no sin altibajos- hasta que el edificio sufrió un derrumbe en 2015. Su planta docente se conformó principalmente por egresados recientes de las Carreras de Ingeniería de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) y la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), y personal proveniente de pequeñas fábricas, que realizaron capacitaciones en Italia con los proveedores del equipamiento en toda la tecnología que se proveía en el Centro, en Argentina y en otros países. Al Centro concurrían directamente personas que querían capacitarse para obtener una salida laboral, pero también personal enviado por las empresas para capacitarlo en áreas específicas, previo Convenio firmado con la Fundación Sandro Pertini⁹⁵, el brazo administrativo del sistema de formación y capacitación laboral, y el Centro en representación de la provincia⁹⁶.

Las líneas de trabajo se distribuían entre aquellas orientadas a la demanda del sector privado (capacitación y asistencia técnica), las provenientes de convenios con entidades públicas, y diseños de capacitación para el público en general.

En cuanto a los trabajos para el sector privado, el Centro cumplía la tarea de socializar los cambios tecnológicos:

"en su momento en Córdoba se puede hablar de que las grandes terminales automotrices tenían una, dos máquinas de control numérico. El paso que el Sabattini intentó ayudar fue acercar la tecnología, hacerla popular y hacerla accesible. Más allá de los costos, que cada empresa pueda entenderlo o no, era acercarlo al acceso al conocimiento, y sabía que tenía un equipo de gente que lo iba a ayudar a salir de esto" (Entrevistado 1, 27/03/2017).

Además, hacía la puesta a punto y reparación de maquinaria, de donde la Fundación obtenía los fondos para las capacitaciones al público en general. En los cursos diseñados para una empresa en particular se proveían de información provista por la Unión Industrial de Córdoba (UIC), SMATA, UOM, para conocer y adelantarse a movimientos y tendencias en los procesos productivos y demandas, según informa el entrevistado.

La capacitación no sólo intentaba transmitir habilidades sino cubrir el proceso de aceptación de los cambios en el proceso mismo de trabajo a consecuencia de la tecnificación.

"Lleva un proceso que esa persona entienda por qué está siendo capacitada; y entienda para qué. La pérdida de sus habilidades motrices, manuales, finas, de un operador de una máquina, que la persona tenga que dejar eso que lo ha hecho durante 20, 30 años, y convencerle que (...) entienda que lo que va a hacer lo

⁹⁵ Según el entrevistado, se componía de "representantes del Estado, representantes del sector privado y tenían que estar, sin voz pero con presencia, parte del personal" (Entrevistado 1, 27/03/2017).

⁹⁶ La maquinaria para los cursos fue donada por la Unión Constructora de Máquinas y Herramientas de Italia mediante Convenio entre el Gobierno de Italia (bajo la presidencia de Sandro Pertini) y la Provincia de Córdoba, que llegó al Centro entre 1983 y 1985.

jerarquiza. Porque agrega conocimiento, agrega valor. No es fácil, sobre todo porque a las personas que son grandes no es fácil convencerlas. Lo hacen muchas veces porque la empresa lo manda a hacer, pero lo que a nosotros nos importaba era que la persona se fuera convencida de que lo que iba a hacer era útil. No porque la empresa decía, no un régimen verticalista. Sino la persona, le prestábamos atención al valor humano. Porque si ese valor humano no está convencido, no sirve, no funciona. Porque rechaza la tecnología y siente aversión a la tecnología". (Entrevistado 1, 27/03/2017)

Entre 2001 y 2006 el Centro de Tecnología Avanzada estuvo cerrado al público, y sus capacitaciones se reorientaron hacia el interior del Estado provincial en

"técnicas de organización, toda la parte más blanda de la capacitación. (...) En sí lo que cambia es el producto, la organización debería ser la misma. La finalidad es la misma, la obtención de un producto de buena calidad y a bajo costo. O sea, trata de que al ciudadano se lo atienda y tenga una eficiencia en la Provincia, también, no deja de ser un sistema de producción". (Entrevistado 1, 27/03/2017)

Acceso al primer empleo. Desde la primera gestión del período se desarrollan planes sociolaborales. El Programa Primer Paso (PPP), (convertido luego en ley 10.236, 05/11/14) establece un sistema de pasantías remuneradas para jóvenes en distintas empresas. Las becas 500x500 (para universitarios) y 300x300 (para estudios terciarios) destinados a impulsar la formación de recursos humanos para sectores claves para la economía provincial (ingeniería, servicios turísticos, etc.) se iniciaron en la primera gestión de Schiaretto y continuaron hasta 2015. A medida que decreció la importancia del Centro de Tecnología Avanzada, se fueron desarrollando estos programas, en los cuales los jóvenes obtienen un ingreso mensual acotado y precarizado a cambio de su primera experiencia laboral, la posibilidad de cursar estudios superiores o de finalizar sus estudios secundarios y obtener alguna capacitación mínima para la inserción laboral futura. Continúan el PPP, las becas estudiantiles y se crea el Programa Confiamos en Vos (2014-2015), para vincular la terminalidad educativa con la capacitación e inserción laboral de jóvenes. Se creó el Boleto Obrero Social que reduce el costo de traslado del trabajador a la empresa.

El entrevistado da cuenta de diversos aspectos, potencialidades y limitaciones de la concepción y de los cambios en la implementación del PPP:

"De lo que se trata ahora, lo que se está haciendo con los programas de gobierno, es poder involucrar al sector privado en las pasantías. Que el joven tenga aunque sea un año de experiencia laboral. Al margen de que tiene que hacerse del vocabulario técnico pero no académico, el lunfardo de la fábrica, el ambiente y el clima humano. (...) los pone en contacto con un montón de cosas que a chicos de 18, 19 años, no le son normales, no le son comunes, siempre y cuando tengan la curiosidad por aprender. Entonces sirve, porque aprenden, se vinculan (...) A la empresa le suma empleados, a bajísimo costo. (...) por ahí le suma empleados que a la empresa le llama la atención y le suma sin inversiones en consultora, sin inversión en capacitación. O sea, yo tomo diez, necesito cinco y hay acá voy viendo durante un año cuáles son los cinco mejores. Los está pagando el Estado y voy viendo y voy capacitando". (Entrevistado 1).

c). Políticas de Control y de Resolución de Conflictos

- **Control administrativo y de Gestión**

Registro Industrial de la Provincia. Dto. 750/82. Si bien es previa al período analizado, aún continúa vigente. Obliga a las industrias (según la clasificación CLANAE) a presentar declaraciones juradas anuales con información de sus actividades. Continúa en funcionamiento, aunque sus datos no son procesados ni tienen accesibilidad pública⁹⁷. En la ley al menos, prevé ser una instancia de control de la actividad industrial.

Control y seguimiento legislativo. Durante el período se aprobaron sólo 2 solicitudes de informe: en 2003, la 1629, del Partido Intransigente, respecto de un Acta firmada entre el Poder Ejecutivo y Fiat; en 2004, la 1721⁹⁸ del Frente Nuevo sobre el otorgamiento de créditos o fondos a SMATA y ALECyT. En tratamiento hay 4 pedidos de informes al Ejecutivo sobre la situación de la industria y de los trabajadores: el 7332/11 sobre aspectos de aplicación de Ley de Promoción Industrial N°9727; el proyecto 13070 (del FC) se destaca por solicitar informe a la Ministra de Justicia por el ingreso de la Infantería provincial para reprimir a los trabajadores al interior de la empresa VW en 2013; las solicitudes de la UCR 11175/2013 sobre la existencia de relevamientos de la actividad industrial y los despidos hormigay 14790/14 convocando al Ministro de Industria, Desarrollo Social y Trabajo a informar sobre desempleo, subempleo, suspensiones y cierre de fábricas; 14666/14 del FC sobre PPC, cierres de fábricas 2013-14, trabajadores afectados y políticas de mitigación implementadas; y el 14581/14 (FC, UCR y EVC), convocando al Consejo Económico y Social para que trate sobre crisis industrial y se expida con soluciones.

El proyecto 1718/08 (UCR) solicitaba informe al Ejecutivo sobre el avance la implementación de los Acuerdos con Iveco, Renault y VW aprobados en 2008 por leyes 9499, 94500 y 94501. (Renovado en 2009. N°3436), que excluía del mismo al Acuerdo de igual alcance con FIAT (Ley 9540). Fue archivado. Otros 4 proyectos de Resolución solicitando informes al Ejecutivo vencieron sin tratamiento: el 3395/03 sobre un Convenio entre DPV, SMATA y Adherentes particulares (Viviendas); el 8116/05 del Partido Nuevo (FC) destinado al Ministro de Producción y Trabajo sobre beneficios a otorgar a Intel y VW; el 2275/09 (PM) sobre cumplimiento por parte de Iveco de la Ley 9499; y el 17523/15 (EVC) sobre desempleo y subempleo reales. Cierre de fábricas, industrias y comercios. Nivel de actividad en especial sector automotriz y metalmecánico, y cantidad de PPC

Control administrativo en el Poder Ejecutivo. Hemos mencionado ya que algunas leyes prevén instrumentos de control o condicionan las erogaciones al cumplimiento de lo convenido, como la ley 9727/10 o los subsidios a empresas por crisis, que requieren análisis y aval del Ministerio de Trabajo. Sólo en una oportunidad se retuvo un subsidio, a Fiat, por incumplimiento del Convenio. Esto generó una situación institucional difícil para el funcionario que tomó la decisión.

El Convenio con VW por el cual la empresa se comprometió a incorporar 1000 empleados (500 puestos directos y 500 indirectos) fue denunciado públicamente por los delegados de la empresa, porque los ingresos no llegaron a 100, y los demás ya pertenecían a la empresa sólo que cambiaron de Convenio. El problema de los subsidios por incorporación de trabajadores es que las erogaciones son hacia la empresa y no hacia los trabajadores (como sí lo hace el REPRO nacional). Esto no genera

⁹⁷ Logramos acceso a parte de esa información, la que forma parte del capítulo 4

⁹⁸ Esta tiene vinculada una nota oficial (N°5848) proveniente de Fiscalía de Estado respondiendo a la solicitud, y que también venció sin tratarse o incorporarse al expediente.

ninguna garantía de que el trabajador sea incorporado ni de que ese dinero se utilice para salarios. En especial, respecto de esos 500 “puestos indirectos” que responden a personal que no depende de la empresa.

d).Instancias de concertación

- **Concertación Estado-empresa**

Desarrollo de Programas de Mejora de Gestión de Autopartistas. Programa de mejora continua en procesos productivos. Promovido por el Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo provincial, el INTI, la CIMCC y Fiat Auto Argentina S.A. Su objetivo fue mejorar la competitividad sostenible en el tiempo de las pequeñas y medianas empresas autopartistas proveedoras de las automotrices establecidas en Córdoba, mediante la aplicación de acciones de mejora continua, para el logro progresivo de una gestión de excelencia: liderazgo efectivo, resultados satisfactorios a lo largo del tiempo y sistemas de gestión eficaces y eficientes. El programa se desarrolla desde la metodología Kaizen, destinado a aumentar la productividad mediante la adecuación gradual del sistema productivo. El equipo técnico y de capacitación que acompaña la implementación al interior de las fábricas es del INTI. El programa dura 13 meses, que incluyen 4 etapas: difusión e invitación a participar y diagnóstico; capacitación; asesoramientos y mejoras “en planta”, que incluye encuentros de intercambio entre las empresas participantes; seminarios abiertos de difusión de las experiencias exitosas. La primera edición se realizó con 10 proveedoras de FIAT.

Talleres de entrenamiento para proveedores directos de Volkswagen. Promovido por el Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo provincial y VW, para mejorar los estándares de calidad y competitividad de los proveedores, mediante la implementación de sistemas de gestión según normas ISO TS16949 (prevención de errores y reducción de desechos en la producción) e ISO 14.001 (gestión ambiental), “orientada a las exigencias del Consorcio Volkswagen” (FOSEL, 2010:5). Constó de 2 talleres para explicar con ejemplos y videos los conceptos de “buenas prácticas” y “aspectos a ser evitados”. El aprendizaje se refuerza por el intercambio de experiencias personales de los participantes en trabajos grupales por módulo.

Convenios Especiales. Si bien ya fueron desarrolladas las leyes que vinculaban inversión empresarial con políticas de promoción, es importante recordar que hubo un proceso previo de negociación entre el gobierno provincial y cada una de las automotrices (Fiat, Iveco, Volkswagen y Renault) donde se establecieron los acuerdos, firmados por las partes⁹⁹. Estos constan como anexo a las leyes.

Políticas de financiamiento. Imposibilidad de la conformación de una Sociedad de Garantías Recíprocas. Como una forma de financiamiento de las autopartistas, el gobierno provincial hizo tratativas para su estructuración: intermedió ante las terminales asentadas en Córdoba y también fuera de la provincia para que formen parte de la misma; se reunió con directivos del Banco de Inversión y

⁹⁹ Por parte de las automotrices, las firmas pertenecían a las autoridades nacionales de cada una de éstas.

Comercio Exterior (BICE) para su participación en este fondo de garantías y para el acceso al crédito, y contrató una consultora para que trabaje en aspectos técnicos y formales para que se concretara en 2011. El objetivo que se planteó fue lograr a mediano plazo una cadena de valor ampliada, integrada y fortalecida. El proyecto no se logró porque las terminales y los directivos de las Cámaras de las que forman parte, intentaron negociar otros beneficios para entrar en este sistema.

- **Concertación Estado-Sindicato**

En las dos gestiones de Schiaretti, el área de Trabajo estuvo dirigida por el asesor legal de SMATA, Omar Sereno Durante la primera gestión de De la Sota el Secretario General de SMATA, Omar Dragún fue Ministerio de Trabajo por medio período (luego renunció por problemas en el gremio).

Por otra parte, en el año 2003 el Poder Ejecutivo provincial firmó un acuerdo con SMATA para financiar 330 viviendas en Barrio SMATA II.

Estos datos puntuales dan cuenta de la inserción del sindicalismo en la función pública, y de la importancia de SMATA entre los gremios provinciales. Sin embargo, en cuanto a la resolución de las problemáticas de los trabajadores automotrices, la eficacia de los representantes de SMATA en el gobierno es mucho más acotada.

2.2.4. La EOP Municipal: Ciudad de Córdoba 2000-2015¹⁰⁰

- **Políticas de Promoción industrial**

A nivel municipal, y en el marco del Plan Estratégico Córdoba, fue creada en 1997 la ADEC (Agencia para el Desarrollo Económico de Córdoba), una institución sin fines de lucro que promueve la reflexión acerca de las políticas para el desarrollo económico y social de la ciudad de Córdoba y su región metropolitana. Está integrada por 46 entidades del ámbito público y privado (cámaras empresariales, colegios profesionales, las universidades de la ciudad y la Municipalidad de Córdoba).

Además, y en relación con la producción industrial dispone de una ordenanza (Nº 12720, de octubre de 2017), que regula los parques industriales y promueve la radicación sustentable de empresas e industrias, con 5 nuevos parques Industriales; y otra sobre la Promoción del Desarrollo Económico, que se propone apoyar a empresas MIPyMES nuevas o existentes que presenten proyectos de inversión que generen alto valor agregado, empleo estable y de calidad, incorporen innovación y sean sostenibles desde una perspectiva económica, financiera, social y ambiental. Ambas fruto de los trabajos de ADEC.

Por ordenanza Nº 11232 de 2007 se creó el fondo para la Promoción de la Economía Local y la Competitividad de los Sectores Productivos, con el propósito de financiar programas y acciones

¹⁰⁰ Hemos recurrido a informantes claves (funcionarios o asesores de primera y segunda línea en el poder ejecutivo provincial de distintos períodos dentro de los 15 años de nuestro estudio) para suplir la falta de información oficial sobre políticas públicas provinciales y para acceder al contexto de producción y los marcos de referencia de los actores estatales al definir e implementar las políticas. La legislación abordada incluye solo aquellos instrumentos impulsados por el Ejecutivo. Registramos además la creación normativa nacional en cuanto ésta estructura y delimita el margen de acción provincial relacionado con el derecho laboral y la conflictividad del trabajo.

orientadas a la consecución del desarrollo económico - social de la ciudad. Dispone que el fondo creado se destine específicamente al financiamiento de los programas y/o proyectos que emprenda la ADEC.

- **Concertación Estado-Empresa**

No existe nada específico para el sector automotriz, si bien en un acuerdo entre VW y la provincia ésta se compromete a hacer las gestiones con la Municipalidad para la generación de un plan de obras en los alrededores de la planta, luego fue la misma provincia quien lo ejecutó. En agosto de 2013 se aprobó un Convenio entre la Municipalidad, VW y Wall-Mart (Cbaz4n, 20/08/2013). Volkswagen cedió dos espacios verdes para que el Municipio haga la parquización. La Municipalidad buscaba ampliar la colectora para que se ingrese directamente desde Circunvalación hacia la planta de VW, empresa que llevó adelante las obras de pavimentación. Wall-Mart cedió espacios de terrenos para que se puedan ampliar las colectoras.

2.3. Conclusiones: La EOP como condicionante estructural de las movilizaciones laborales

Una particular combinación de oportunidades políticas fue sedimentando en el Estado a partir de la continuidad que mantuvieron las gestiones en los 15 años analizados.

Del análisis de las políticas implementadas a partir de los acuerdos regionales entre Argentina y Brasil para el sector automotriz, podemos afirmar que sus efectos fueron la intensificación del comercio intrazona y el aumento de la radicación de empresas, con resultado más favorable para Brasil que para Argentina, pero sobre todo muy favorable para las empresas multinacionales del sector automotriz.

La desprotección de la industria autopartista local desde el 2000 en relación con el período anterior en Argentina¹⁰¹ (en el cual predominaron los acuerdos del denominado Régimen Automotriz) y los acuerdos estratégicos entre multinacionales automotrices y autopartistas para la provisión global con requisito de cercanía territorial para asegurar la provisión, favoreció la instalación de multinacionales autopartistas en el país, con un mercado ampliado por el MERCOSUR, hizo crecer en términos agregados la participación del autopartismo en los déficits de las cuentas nacionales (más notorio desde 2006), y redistribuyó los beneficios a favor de los capitales multinacionales dedicados a esta actividad. Es decir, la política estatal reforzó la estrategia de las terminales automotrices, contribuyendo a la concentración y extranjerización de capitales, y al déficit de la balanza comercial impulsado fuertemente por las ventas de las autopartistas. A esto se suma el déficit que producen en la balanza de pagos, por la remisión de utilidades a las casas matrices.

En la competencia intercapitalista, las proveedoras locales fueron las más perjudicadas, en particular la industria autopartista argentina. Esta última quedó al margen de los acuerdos globales terminal-proveedoras cerrados en las casas matrices de las multinacionales y desprotegidas en los acuerdos institucionales entre ambos países que avalaron contenidos locales inferiores a los existentes.

¹⁰¹ El decreto nacional 2677/91 y sus modificatorias se conocieron como Régimen Automotriz y fueron fruto del acuerdo entre los sectores productivos (autopartistas y automotrices) y comerciales (concesionarios), los sindicatos y el Estado para proteger al sector automotriz y fomentar su crecimiento.

El trabajador, los sindicatos, las condiciones de trabajo, etc., no ocupan aún un lugar relevante en el MERCOSUR, sobre todo para el sector automotriz.

A nivel nacional, recién en los últimos dos años (2014-2015) se implementaron políticas para disminuir los efectos del avance de las multinacionales, en particular por los crecientes resultados negativos del intercambio comercial y de divisas en Argentina por efecto del modo de implementación de la integración regional vía MERCOSUR. Los resultados de corto plazo fueron positivos, pero la suspensión de las medidas a fines de 2015 impide ponderar tanto la viabilidad de continuar con estas medidas cuanto los posibles efectos sustitutivos de importaciones basados en una efectiva incorporación de contenido nacional a la producción automotriz y autopartista.

Las autopartistas fueron las destinatarias de la mayor parte de las políticas de competitividad y financiamiento en el período 2000-2015, pero no parecieron ser suficientes. Quizás porque eran, en su diseño o implementación, poco eficaces; quizás porque un país dependiente que abre la puerta a la inversión sin restricciones tiene pocas herramientas frente a las lógicas de producción y circulación del capital global.

La recuperación de las negociaciones colectivas fue muy positiva para los trabajadores formalizados (como es el caso de los trabajadores del sector automotriz), pero amplió la brecha con aquellos más precarizados. Además, con el crecimiento de la inflación, los sindicatos oficialistas tendieron a contener el aumento salarial para acompañar la lucha contra la inflación, con los trabajadores pagando los costos de estas decisiones. SMATA en particular¹⁰², tanto en los CCT como en la conflictividad cotidiana, ha decidido sumarse a la lógica del capital y repetir el discurso de las empresas.

La instancia municipal, la ciudad de Córdoba, no parece destinar recursos significativos al sector, aunque sí realiza a través del ADEC análisis sectoriales.

2.3.1. Lineamientos políticos para la EOP provincial

Nos detendremos con mayor detalle en la EOP provincial. Hemos descripto ya los contenidos e incluso algunos de sus efectos. En el Anexo de este capítulo, además, representamos gráficamente su densidad, en línea con el desarrollo del capítulo. Nos permitimos ahora incorporar algunos elementos de la dinámica político-partidaria, los perfiles de los gestores públicos y cómo éstos afectaron institucionalmente.

- **Perfiles de gestión**

A partir de las entrevistas pudimos observar que los entrevistados dan cuenta de un perfil más “político” en los gobiernos de De la Sota y uno más “técnico” de la gestión de Schiaretti, siempre dentro del margen de acción del peronismo. Sí puede constatar de la EOP una mayor diversidad y

¹⁰² Entre SMATA nacional y la delegación Córdoba hubo desencuentros fruto de los respectivos alineamientos político-partidarios dentro del espectro peronista. Esta situación fue aprovechada por los trabajadores que no se sentían representados por el sindicato en Córdoba, intentando otros modos de ejercicio de la lucha y de la representación. Lo desarrollaremos en los capítulos 4, 5 y 6.

minuciosidad de instrumentos destinados al sector automotriz en las gestiones de Schiaretti, y mayor peso de las políticas asistenciales destinadas a algún modo de inclusión laboral precaria o de subsidio mínimo al trabajador en las de De la Sota. No obstante, en general las políticas implementadas por una gestión se continúan en la otra, aunque suelen migrar de área de gestión.

Las áreas que se vinculan con las empresas se identifican a sí mismas más con un perfil “técnico”, donde los funcionarios acceden según su cercanía con el sector, y dejan en segundo lugar -o no aparece- la identificación partidaria (sólo se registró la identificación de vínculos de los gobernadores con el sector automotriz, en particular los de Schiaretti por su experiencia laboral y su profesión). Si bien el área vinculada a la resolución de los conflictos laborales también mencionó estos aspectos, planteó además de manera explícita ciertos lineamientos, identificados con un peronismo diferenciado del kirchnerismo, de tipo reformista, con la decisión de favorecer toda actividad que genere empleo como modo de inclusión al mundo laboral más allá de las condiciones del mismo, convencido de la necesidad de que el sindicalismo se adapte a las cambiantes condiciones laborales basadas en la lógica de la competitividad empresarial y la diferenciación de las negociaciones según el tamaño de la empresa, y particularmente decidido y dedicado a quitar del juego a toda agrupación que exceda esos parámetros, muy especialmente la izquierda trotskista.

- **Relaciones de fuerzas en la Unicameral en la definición del contenido de los proyectos y la legislación**

Podemos señalar que los proyectos que provienen de la oposición difícilmente logran aprobación (e incluso tratamiento), sin importar si la orientación de la legislación propuesta va en línea con el perfil de las políticas públicas del Ejecutivo. En algunas –pocas- ocasiones, la creación legislativa se corresponde con proyectos de igual contenido pero con origen en bloques opositores.

Ninguna de las leyes sancionadas en el período tuvo su origen en la Unicameral. Pese a los intentos de crear normativas para promover la industria -y el sector automotriz en especial-, para sostener los puestos de trabajo y regular las condiciones de acceso y de contratación por parte de distintos sectores de la oposición, muy pocos tuvieron tratamiento y la gran mayoría vencieron o fueron archivados sin pasar a su análisis en las Comisiones.

Con respecto al accionar de los bloques, peronismo, radicalismo y conservadores han intentado expresar legislativamente su apoyo a la industria, a las terminales automotrices de manera privilegiada. El bloque del Frente Cívico no actúa de manera homogénea, y la orientación de las políticas varía según el origen de los legisladores. Los proyectos destinados a la defensa de los trabajadores provinieron de la izquierda trotskista, en oportunidades apoyados por el socialismo (integrante del Frente Cívico), otros partidos de centro-izquierda, y/o de legisladores aislados provenientes del oficialismo o de las primeras minorías.

El control administrativo de cumplimiento de las partes está previsto en algunas leyes, si bien no puede constatarse ni controlarse su efectivización porque los pedidos de informe no son respondidos, y no hay acceso a los datos.

2.3.2. Actores y efectos de la EOP provincial

Si organizamos la EOP según los actores involucrados, podemos concluir lo siguiente:

Vínculos con el capital. En términos de promoción industrial, las empresas del sector, con particular preponderancia de las automotrices, han recibido subsidios, exenciones impositivas y obra pública para infraestructura en todos los períodos de gobierno. Las erogaciones que han realizado los gobiernos provinciales y los recursos que han dejado de percibir por las exenciones impositivas son elevados, pese a que los entrevistados afirman que no han sido determinantes para la instalación o la continuidad de las terminales en el territorio. Es más, cuando algunas de ellas cesaron su producción en la provincia, nunca fue por dejar de percibir un beneficio. Pese a esto, se mantiene una “logística” destinada a favorecer a las automotrices y una disposición a mantener la tradición de que ante cada inversión que realiza la automotriz se recurre al Estado para que le financie una parte. Las autopartistas, en cambio, acceden a beneficios preferenciales muy excepcionalmente.

Vínculos con el trabajo. Las condiciones laborales de los trabajadores del sector en relación con las del resto son muy favorables, ya que poseen empleo remunerado, representación sindical y salarios muy superiores a la media.

Institucionalmente, a partir de 2011 se decide desplazar la conflictividad laboral del Ministerio de Industria creando un Ministerio de Trabajo. En la última gestión de De la Sota ocuparon esta cartera dos dirigentes sindicales (de SMATA y de los Canillitas) y en la de Schiaretti un abogado laboralista (ex-asesor de SMATA). Estos datos nos sugieren que el sector automotriz tiene un peso importante en la conflictividad laboral o podría tenerlo.

Ante los conflictos laborales, existen instancias de conciliación que brindan cierta protección, siempre que se encuentren dentro de los márgenes definidos políticamente. Esto es, no exceder el marco de lo acordado con la conducción sindical –único interlocutor válido de hecho- y que los puntos de conflicto no intenten afectar la competitividad empresarial o los ciclos de producción y empleo del sector (en función de la demanda).

La orientación de la formación laboral. Este aspecto presenta mayor ambigüedad, ya que capacitar a personas para un trabajo implica inclusión laboral, pero es necesario analizar de dónde provienen los recursos para hacerlo, cómo se distribuyen, y para qué se forman.

En términos generales, observamos que, si bien la formación universitaria continúa, las escuelas técnicas se han reducido. Las capacitaciones y formación laboral han ido decayendo en complejidad y alcance pese a haber sido fundamentales en la formación para el acceso al empleo y para la “reconversión” de habilidades, roles e idiosincrasia del trabajador ante los intensos cambios en las tecnologías de procesos y organizacional, que aumentaron la explotación de la fuerza de trabajo y la rutinización de las tareas en las terminales, y consecuentemente en las autopartistas por exigencia de las primeras.

Las instancias de formación para la inserción laboral no sólo son muy escasas, sino que el involucramiento estatal remite a subsidios parciales al transporte, experiencias precarizadas para el primer empleo, y vinculación entre terminalidad educativa e inserción laboral. (Incluso, los subsidios parciales al salario obrero se realizaron mediante transferencias a las automotrices, y de manera excepcional y acotada, a PyMEs). En particular, los programas destinados al aprendizaje de oficios sólo

alcanzan para que los jóvenes aprendan a ser disciplinados: cumplir horarios y realizar cualquier tipo de actividad solicitada. El porcentaje de continuidad laboral luego del plan es bajo y son muy pocos los que logran aprender un oficio. Es decir, sus efectos son reducidos, en especial para los trabajadores o quienes aspiran a la inclusión laboral.

La EOP para el sector está claramente orientada a privilegiar a las multinacionales automotrices, aunque en el proceso algunos sectores de la población se vean beneficiados por el empleo, consumo y la actividad económica, (el comercio; los servicios financieros, logísticos y publicitarios; algunas PyMEs). Aun así, los sistemas de incentivos con combinaciones de políticas de inversión extranjera, subsidios, acuerdos multiactorales de paz social (o de reducción de la conflictividad laboral) implican una importante redistribución de los ingresos públicos hacia el capital concentrado que no parecieran verse igualmente compensados por estos efectos.

2.4. Reflexiones finales

Del análisis del contexto político-económico regional, nacional y provincial podemos afirmar (a) la relevancia de los cambios operados en las multinacionales automotrices en los últimos 15 años en nuestro país: mayor eficiencia productiva e incorporación tecnológica a cuentas de aumento de la explotación del trabajo¹⁰³, déficit de las cuentas nacionales por importación de autopartes y vehículos (lo que expuso las restricciones externas del país), desacople con respecto al sector autopartista local; dinámica que contribuyó al proceso de concentración del capitales. Además, ha sido destinatario de diversas políticas de subsidio y protección, y ha reducido los límites e instrumentos gubernamentales de control y reversión de los efectos de sus estrategias de producción y comercialización. Incluso, se observa una duplicación de políticas nacionales y provinciales con las mismas finalidades. Sin embargo, el país aún posee un cuerpo normativo que -de manera decreciente por las sucesivas reformas desde 1991- brinda cierta protección al trabajador. El problema radica en que los acuerdos corporativos y las concepciones ideológico-partidarias muchas veces pesan más que la legislación, y los procesos judiciales son extremadamente lentos.

La política de industrialización mediante la IED de capitales externos iniciada por el gobierno nacional en los años '50 del siglo XX, fundamentada en su potencialidad de transferencia de tecnologías, aumento del empleo de calidad, capacitación laboral, efecto expansivo sobre la producción, el consumo y el intercambio, y crecimiento económico general del país, se mantiene constante, sin discusiones ni análisis por parte del Estado provincial. Es más, se ha intentado replicar la EOP para el sector tecnológico, que posee un perfil similar al automotriz.

Resulta curioso que, por la orientación política de los gobiernos del período, el argumento de la defensa de la industria o del empresariado local (nacional) no tenga peso en el discurso ni en las políticas (en particular desde el punto de vista de su alcance, focalización y erogaciones).

Tampoco se ve afectada la vinculación entre los niveles gubernamentales para asistir a las multinacionales, pese a las malas relaciones entre Nación y Provincia en el período.

¹⁰³ Esto se desarrollará con mayor profundidad en el capítulo siguiente

Para concluir, si observamos la estructura orgánica provincial y los agentes que las dirigen, en primera instancia podría pensarse en “relaciones institucionalizadas entre un organismo y los grupos de interés asociados a su labor”¹⁰⁴ de un gobierno pluralista, donde cada Ministerio se corresponde (con) y beneficia a un grupo de interés, relegando la conflictividad a instancias superiores. Sin embargo, del análisis de la EOP se observa que el Ministerio **para** la Industria es más para el capital transnacional que para el local, aunque mantiene subsidiada gran parte de la producción industrial. El Ministerio **para** el trabajo es para contener la conflictividad (incluye acuerdos con los sindicatos para la paz social) y quitar del espectro de la negociación a lo que no resulta funcional a la competencia intercapitalista, para restringir las opciones del trabajador a suspensión, retiro voluntario, banco de horas o pérdida de condiciones de contratación y salario, frente al despido, y para habilitar la inclusión laboral precaria. El área de Capacitación y Formación Profesional fue **para** formar los recursos humanos que las empresas necesitaban –y reconvertirlos luego-, y hoy es **para** el subsidio de parte del salario a la empresa y la aceptación del trabajo precario –pasantías y becas-, que además mejora los índices provinciales de empleo; la asistencia monetaria para el trabajador formado y en formación en “cultura del trabajo” más que en un oficio, y para la contención de la conflictividad social de aquellos excluidos del trabajo.

Habiendo analizado la importancia que el Estado en todos sus niveles ha dado al sector entre 2000 y 2015, cabe preguntarse ahora cuál es la dinámica provincial del sector automotriz, qué particularidades tienen la industria automotriz y la autopartista, qué peso tienen las empresas del sector cuyo capital es externo. También qué efectos en el desarrollo socioeconómico produce su localización en el territorio provincial, en particular para el empleo, el salario y las condiciones de trabajo. Los próximos capítulos profundizan en estos aspectos.

¹⁰⁴ Truman, citado por Smith (1997:219).

CAPÍTULO 3

IMPORTANCIA DEL SECTOR AUTOMOTRIZ EN LA DINÁMICA POLÍTICO-ECONÓMICA DE LA POSCONVERTIBILIDAD

Introducción

Cuando hablamos del sector automotriz, nos referimos a tres actividades: fabricación de vehículos -cuyas productoras son terminales automotrices-, fabricación de autopartes y fabricación de carrocerías¹⁰⁵. Damos prioridad a las automotrices y autopartistas, en particular a aquellas de capitales multinacionales, que como vimos en el capítulo anterior, han sido las más beneficiadas en el período de análisis.

En este apartado caracterizamos las dimensiones económicas del sector automotriz del período que ocupa nuestra investigación, las relacionamos con los factores políticos desarrollados previamente y finalmente valoramos los aportes, los costos y los efectos de contar con el sector automotriz en el territorio local. El análisis prioriza el contexto provincial, donde se produjeron las movilizaciones laborales en los conflictos abiertos que motivan esta investigación. Esta contextualización resulta imprescindible para comprender las lógicas de los actores que disputan en el “lugar de trabajo” de una gran autopartista multinacional: Volkswagen.

Previamente, haremos una caracterización del contexto previo al período, para identificar los factores claves que hicieron a la instalación de las multinacionales automotrices en el país.

3.1. Desarrollo histórico del sector automotriz en Argentina

Las automotrices radicadas en Argentina han sido preponderantemente de capitales extranjeros, y las empresas nacionales que intentaron producir autónomamente no tuvieron continuidad¹⁰⁶. En términos objetivos, la rentabilidad intrínseca de los mercados latinoamericanos no justificaría las inversiones en Argentina, ni siquiera en Brasil o México cuyos mercados son mayores. Por

¹⁰⁵ Existe otra actividad que es la fabricación de piezas para el mercado de reposición, que tampoco abordaremos aquí, lo que no significa que alguna de estas empresas disponga parte de su producción a este destino.

¹⁰⁶ Un caso interesante es IAME, propiedad del Estado con convenios con multinacionales para producción de vehículos locales con diseños propios y adaptados.

tanto, es menester conocer las condiciones locales e internacionales al momento de su instalación y los proyectos que desarrollaron que impulsaron a las automotrices a instalarse en Argentina, fundamentalmente desde los años '50 del siglo XX., a los fines de identificar los factores relevantes para el análisis de la dinámica actual del sector.

Podemos decir, basados en análisis preexistentes, que el capital del sector automotriz se internacionalizó no sólo como capital mercantil (para la venta de unidades), como venía haciendo desde los años '20, sino además como capital productivo. La industrialización latinoamericana (Argentina, Brasil y México) se dio desde mediados de los años '50 por inversión extranjera directa proveniente de los países tradicionales, por factores que exceden la mera incorporación de mercados para colocación de sus productos.

Resumiremos aquí los factores internos (Argentina) y externos (del contexto internacional y de las automotrices en particular) que confluyen en los años '50 para que las automotrices decidieran instalarse en Argentina y luego producir localmente. Y también para su continuidad.

- **Cambios en la división internacional del trabajo**

Uno de los factores por los que se explica el asentamiento de las terminales automotrices en Argentina son las variaciones del mercado mundial. Las multinacionales automotrices se radicaron en países como Argentina –primero importando, luego ensamblando, y finalmente produciendo vehículos- debido a la propia lógica de expansión competitiva capitalista por la acumulación de capitales en la rama, en los centros productivos en Estados Unidos, Canadá, Gran Bretaña, Francia, Alemania Occidental e Italia. En cuanto a la producción local en los nuevos países, cada locación realizaba el proceso productivo completo y el destino de la producción eran los respectivos mercados locales. (Fitzsimons, 2013; Sourrouille, 1980; Jenkins, 1985)

Pero en cada país (o región) hubo factores locales que influyeron también en la internacionalización de la producción. En Norteamérica, la necesidad de readecuación de la tecnología existente (bélica) hizo que aquella más rezagada tecnológicamente y en desuso se trasladara a los nuevos países de producción para valorizarlo en mejores condiciones que en sus países de origen, y para potenciar la adquisición de capital productivo automatizado en estos últimos. Luego, la incorporación de capitales individuales nuevos -en especial Japón- comenzó a competir con los tradicionales. EN Europa, la internacionalización fue motivada por la crisis de posguerra que redujo los mercados y disminuyó los incentivos gubernamentales (Della Corte *et al*, 2013)¹⁰⁷. Sin embargo, ante el posible traslado de la producción, los Estados europeos apoyaron el desarrollo de las respectivas industrias automotrices locales para reforzar zonas deprimidas económicamente (Della Corte *et al*, 2013), e incluso participaron en la propiedad de algunas de ellas (Renault y VW), hasta la creación del Mercado Común Europeo (Sourrouille, 1980). De aquí, quizás, surja la tendencia de las automotrices europeas a demandar amplia participación estatal para el desarrollo del sector¹⁰⁸.

¹⁰⁷ Las crisis internacionales en los años '70 y '80 incitaron también al despliegue de nuevas estrategias de producción e internacionalización. (Tarditi, 2000).

¹⁰⁸ Desde la perspectiva de las principales fábricas europeas de automóviles, y dada la crisis en esas latitudes, trasladar la producción a lugares donde ciertos beneficios, como incentivos gubernamentales (subsidios, desgravaciones impositivas, etc)

Por otro lado, la incorporación de tecnologías de procesos desde Estados Unidos y Japón posibilitó la estandarización de la producción, polarizó las características de calificación de la mano de obra –por efecto del Taylorismo- y bajó los costos laborales –a partir del Toyotismo-.

Para Fitzsimons (2013), los cambios en la estructura global de la industria automotriz se explican fundamentalmente por el desarrollo técnico de las fuerzas productivas. A su vez, las modificaciones sucedidas en el proceso en estas industrias, constarían de 3 etapas, siendo la primera hasta los '50 donde dominaron las técnicas de producción en serie, que se fueron reemplazando luego por la automatización fija (fundamentalmente a partir de la incorporación de la transfer primero, y luego las máquinas-herramientas de control numérico) constituyendo una segunda etapa. Un tercer período se abrió con la automatización flexible (sistemas computarizados de máquinas herramientas de control numérico y luego robots en la línea de montaje). Estos cambios afectaron las calificaciones de la fuerza de trabajo. A menor calificación requerida al obrero para la producción directa, más bajo es su costo (su salario); otra parte de la fuerza de trabajo debía ser aún más especializada que antes para atender a los requisitos de las máquinas automatizadas, y con un salario mayor.

En el contexto de expansión de la industria automotriz, las estrategias desplegadas supusieron, más notoriamente desde fines de los años '60 y sobre todo en los '70, otro gran paso hacia la mundialización de la producción: la estandarización de productos y de técnicas a escala mundial¹⁰⁹ y la tendencia a la eliminación de características distintivas de los mercados nacionales (de consumo y de producción). Se creó así una competencia de capitales a escala mundial y se incorporaron nuevas áreas de producción en la división internacional del trabajo. (Jenkins, 1985; Fitzsimons, 2013). Los tres centros no conservaban ya características regionales distintivas: los autos se achicaron, los motores se convirtieron a diesel, y se "radializaron" los mercados de cubiertas. El fin de este proceso fueron los "autos mundiales" de Ford y GM. La producción global –en algunos casos como algo ya realizado y en otros como meta- marca una línea de continuidad hasta la actualidad.

3.1.1. Características de los países de instalación de las multinacionales automotrices

Si analizamos las condiciones de los países que se convirtieron en productores y exportadores de automóviles más allá de los centros industriales, podemos identificar variadas características: preexistencia de algún grado de industrialización, sobretudo en áreas que proveen a la rama automotriz, o de las cuales pueden transferirse conocimientos, experiencia y recursos; disponibilidad de capitales (locales, extranjeros, posibilidad de acceso al crédito); acuerdos con grandes empresas de la rama que aporten experiencia, acceso a mercados, recursos, tecnologías; mercados internos grandes y/o con posibilidades de crecimiento y/o acuerdos para accesos preferenciales a mercados amplios para exportar; decisión y apoyo gubernamental para su instalación y continuidad; bajos costos de mano de obra; disponibilidad de insumos de calidad y a precios competitivos; número adecuado de empresas de

y paz social fuesen garantizados, se convierte en una opción de peso. Uno de los destinos es precisamente América Latina, donde a diferencia de Europa, la producción está sólo levemente en descenso y se sigue pensando en términos de desarrollo del sector. También resulta atractivo por la capacidad de expansión del mercado latinoamericano - con Brasil a la cabeza- y por la continuidad de las ventas. (Della Corte et al, 2013).

¹⁰⁹ Se produjeron asimismo cambios en la organización interna de estas corporaciones transnacionales, que abandonaron la "división internacional" para incorporarla a la totalidad de las operaciones.

la rama (no demasiadas que resten escala, no tan pocas que no haya competencia); precios competitivos local e internacionalmente. Claro está que no todas estas condiciones se encuentran en un mismo lugar; incluso no todas ellas son necesarias al mismo tiempo para que se desarrolle la rama. Por ejemplo, la mano de obra barata puede ser relevante en países que no cuentan con otras ventajas y donde la diferencia salarial con otros países sea realmente importante, y generalmente se da en países donde hay fuerte represión hacia los trabajadores, como China o Corea del Sur. (Harari,s/d)

Jenkins (citado por Fitzsimons, 2013) identifica la producción restringida al mercado interno con alta protección tarifaria y restricciones a las importaciones como una de las tres características de los países donde se desarrolló una manufactura integral de automóviles en la década del cincuenta. Esto posibilita el acceso a un mercado doméstico de consumo de automóviles con cierta potencialidad de expansión, y de difícil entrada para empresas no nacionales que producen fuera del territorio.

- **Mercado interno, inversión y demanda**

En términos objetivos la rentabilidad intrínseca del mercado argentino no permitía justificar las inversiones de las multinacionales automotrices. Hasta la primera década del siglo XX no existía producción automotriz en Argentina; los vehículos existentes eran importados o contruidos artesanalmente, y había demanda insatisfecha. En esa década y la siguiente se instalan las primeras ensambladoras. En los albores de la producción automotriz local, las empresas utilizaron maquinaria de descarte en los principales centros productivos, que por cuestiones de escala resultaron aptas para la producción local, pero requerían de mayores insumos, tiempos y horas de trabajo que las más avanzadas tecnológicamente disponibles en el mundo. Según la escala mínima requerida para cada proceso particular, además, las distintas operaciones del proceso de trabajo contaban con diferentes grados de modernización, y la baja capacidad de la maquinaria resultaba suficiente para abastecer al mercado local. La demanda, además se mantenía en crecimiento. (Harari, s/d)

Renta de la tierra. Países con alta disponibilidad de tierras (y recursos naturales, en general) para ser explotadas serían más atractivos para las multinacionales automotrices, fundamentalmente por los beneficios no derivados directamente de su actividad, pero que afectan positivamente las características de la misma. Estos países –Argentina entre ellos- tienen las condiciones para – además promueven y permiten- la apropiación de su riqueza social de manera continuada por parte de los capitales extranjeros, entre ellos las automotrices. (Fitzsimons, s/d)

Escala. Hasta fines de los '60, la producción automotriz local tuvo serios problemas de escala por déficits de calidad y precio de sus insumos (fabricados por autopartistas locales) y por la consecuente incorporación de líneas de producción de autopartes; desactualización de su maquinaria en comparación con las plantas del resto del mundo; restricción de porcentajes de uso de componentes importados para adecuarse a políticas gubernamentales; y la consecuente baja competitividad internacional. Sin embargo, conservaba un alto contenido de partes y componentes importados, lo que hacía deficitaria a la rama en el balance de divisas ya por esos años. Los gobiernos mantuvieron fuertemente restringidas las importaciones de vehículos terminados, por lo que la venta de automóviles

sólo pudo hacerse con producción local, y a cambio facilitaron la permanencia de las firmas en el país mediante incentivos y poco efectivas políticas de promoción de exportaciones. (Harari, s/d)

Tecnología. A partir de los años '70 y '80, se produjeron innovaciones en dos etapas sucesivas en su desarrollo tecnológico: la mecanización y la automatización, aunque en Argentina no alteraron el retraso tecnológico en relación con el resto del mundo, la escala reducida (mercado interno) y los altos tiempos de fabricación. La apertura de los mercados desde 1976 permitió el manejo discriminado de precios porque la misma empresa producía e importaba. Luego, desde los '80 se produjo cierta incorporación tecnológica, sobre todo modernizaciones en el producto y en las tecnologías de procesos, pero con escaso nivel de generación local de conocimientos tecnológicos. Aún a mediados de los '90 las plantas terminales eran unidades productivas viejas, con esfuerzos parciales de modernización, en transición hacia nuevo modelo con primacía de ensamblaje de componentes importados, comercialización simultánea de producción local de autopartes de alta complejidad e importación de unidades terminadas de la misma firma, para su funcionamiento globalizado, y transformación de la demanda de autopartes hacia la componentística. Los procesos de incorporación tecnológica, a la par que disminuyeron la demanda de empleo, reconvirtieron las calificaciones de los trabajadores, modificaron los sistemas de gerenciamiento y organización del trabajo y la producción (justo a tiempo, *lean production*, etc), aumentaron la explotación del trabajo (y la productividad), y convirtieron en globales sus procesos de producción. (Harari, s/d)

Mano de Obra: Con una población con altos índices de escolarización, escuelas técnicas y universidades, relativamente alta concentración poblacional en ciertas áreas del país, se contaba con una amplia oferta de mano de obra, sobre todo con trabajadores aptos para desarrollar tareas que requieren cierta calificación. Cobra mayor relevancia, si se tiene en cuenta que este factor debía compensar el bajo nivel de desarrollo tecnológico y de capacidad productiva de la maquinaria utilizada en las automotrices radicadas en Argentina en relación con los países desarrollados. Con el desarrollo tecnológico aplicado a los procesos productivos la demanda de mano de obra calificada va disminuyendo, pero sigue siendo relevante.

Nos detendremos un poco más en este factor, ya que contribuyó a que la decisión del surgimiento de la producción automotriz nacional fuese en Córdoba, aunque con capitales estatales. En el caso de la industria aeronáutica estatal (IAME) localizada en la ciudad de Córdoba, se desarrollan aquellas competencias en metalmecánica que resultarán luego en uno de los factores de atracción de capital extranjero en la provincia de Córdoba. (Della Corte, *et al*, 2013). Allí se comenzaron a fabricar los primeros vehículos del país por decisión del gobierno nacional, sirviéndose de convenios y fusiones con automotrices extranjeras.

Tres factores adicionales resultan relevantes al pensar la calificación obrera provincial: La fábrica IAME funcionó además como escuela de aprendices de los oficios que requiere la rama, y las demás automotrices desarrollaron espacios de formación para los ingresantes, que funcionaron eventualmente cuando aumentaba la demanda de mano de obra. Por otra parte, la gran calidad de formación en las escuelas técnicas de nivel medio (Secundarias); y finalmente el hecho de que muchos jóvenes del interior de la provincia y del resto del país que se asentaban en la ciudad para completar sus estudios superiores cubrían sus gastos trabajando como obreros industriales.

Asistencia Estatal: La promoción de la instalación de multinacionales automotrices en Argentina, como vimos, se inició en el marco de una política de industrialización sustitutiva de importaciones, que –a la vez que brindaba incentivos a la localización- restringía en gran medida el acceso de bienes al país. El Estado favoreció su instalación e incentivó su permanencia, más allá de los gobiernos y sus orientaciones de política económica. Además, sus dificultades para regular y controlar el accionar de estos capitales contribuyeron a aumentar la libertad de acción de las multinacionales en sus estrategias empresariales. También, ante cada crisis internacional o en algún país vinculado al sector, el Estado aún hoy refuerza los sistemas de subsidios a las automotrices localizadas en el país, sin importar si las otras localizaciones de la producción global están en crisis o en crecimiento. Desde el régimen automotriz de 1991, Argentina ha firmado acuerdos y leyes protegiendo la actividad, y ha celebrado acuerdos preferenciales a nivel regional. Los sindicatos del sector forman parte de estos acuerdos, asegurando la baja conflictividad laboral a cambio de su permanencia.

3.2. El sector automotriz desde una perspectiva regional

En la sección sobre EOP Regional mencionamos la caracterización de Gárriz y Panigo (2016), que se fundamenta en los acuerdos bilaterales entre Argentina y Brasil en el MERCOSUR. Cuando los autores analizan los cambios económicos a partir de estos acuerdos se centran en dos variables: la creación de flujos de comercio genuinos y simétricos intrabloque y la promoción de diversificación geográfica de exportaciones desde una plataforma regional; con énfasis en el autopartismo. Siguiendo la periodización de esos autores veamos cómo se ha configurado el sector.

Remarquemos ante todo lo señalado en el capítulo 2 respecto a que las orientaciones de las políticas se implementaron en tanto coincidieron con los objetivos empresariales de las multinacionales radicadas en el bloque. Por esto, nos proponemos en primera instancia observar esos objetivos y los resultados obtenidos.

La tendencia general del comercio del sector automotriz intrazona, desde el inicio de los acuerdos bilaterales Argentina-Brasil en el MERCOSUR, fue de crecimiento. Sin embargo, para el caso argentino, los requisitos de composición local y el coeficiente *flex* no lograron revertir la tendencia al creciente déficit de la balanza comercial sectorial, traccionada fundamentalmente por el sector autopartista. Como resultado global para Argentina, se creó un perfil brasileiro-dependiente que explica su fragilidad externa.

Entre 1991 y 1994 -*Etapas de Pre Acuerdo*- (Gárriz y Panigo, 2016), predominaron las estrategias locales con plataforma regional, donde los ritmos de crecimiento entre terminales y autopartistas comenzaron a diferenciarse y las importaciones crecieron. Adicionalmente, se instalaron proveedores locales y recuperaron el control de sus licencias algunas firmas con presencia previa en el mercado (Novickiet al, 2008). En el período el crecimiento del comercio autopartista intrazona fue positivo con mayor beneficio relativo para Argentina, en cambio para el comercio autopartista extrazona, los resultados fueron muy negativos resultando Brasil más beneficiado. (Gárriz y Panigo, 2016).

La Etapa 1995-1999 -o *del Primer Acuerdo*-, se caracterizó por el predominio de las estrategias regionales desde una perspectiva global (Novickiet al, 2008). A principios de 1999 la devaluación en

Brasil afectó los precios relativos, y los proveedores de ese país reemplazaron a los argentinos. El autopartismo de capitales locales perdió por el aumento de importaciones, por las exigencias de las terminales y por la menor protección relativa respecto de éstas. Comenzó la desintegración de la trama local, los proveedores globales aumentaron su participación y las terminales sus exigencias, lo que llevó a la concentración de capacidades de las autopartistas *"grandes nodos multinacionales productores de conjuntos y subconjuntos que a su vez funcionan como 'terminales' que ensamblan partes, con proveedores certificados a nivel mundial, muchas veces radicados en el exterior"* (Castaño, s/d: 73). Los acuerdos estratégicos con las terminales incluían la cercanía geográfica para asegurar la calidad del suministro, lo que llevó a la radicación de estas autopartistas multinacionales en los lugares de localización de las terminales.

Las reconversiones tecnológicas y organizativas del sector aumentaron la productividad, lo que implicó un aumento de la producción y un descenso del empleo, que se aplicaron con mayor énfasis en las terminales que en las autopartistas. También perdió valor relativo la administración local de las empresas en relación con las filiales brasileras y con las casas matrices.

En tanto, en el autopartismo, el crecimiento del comercio intrazona fue positivo en todo el período, con mayor beneficio relativo para Argentina; y el extrazona, con un crecimiento muy poco relevante, benefició más a Brasil. (Gárriz y Panigo, 2016)

En la Etapa 2000-2012 -o *del Segundo Acuerdo*- se buscó conformar una plataforma global del sector para operar. La crisis internacional de 2007-2008 reestructuró el comercio mundial, y afectó las estrategias de las empresas del sector, lo que, en vistas de los resultados, hace necesario diferenciar dos fases: 2002-2006(A) y 2007-2012 (B). Lo que comparten ambas es el intento de una mayor inserción global de la industria automotriz argentina (Novick, *et al*, 2008), que para Gárriz *et al* (2016) no se logró.

En la primera (A), al igual que en el período anterior, el crecimiento del comercio autopartista intrazona fue positivo en todo el período, con mayor beneficio relativo para Argentina, y el comercio extrazona tuvo un mínimo crecimiento (Gárriz y Panigo, 2016).

En la segunda (B), el crecimiento del comercio autopartista intrazona siguió siendo positivo pero cambió la tendencia hacia un beneficio mayor para Brasil. En el comercio extrazona, los acuerdos no lograron crear una plataforma de exportaciones común ni aumentar las ventas, con resultados negativos en esta fase. Desde ese momento, y por la retracción del comercio internacional, Brasil reorientó el comercio autopartista hacia el interior de la zona.

Resulta interesante también observar el desempeño desagregado por sistema de autopartes (Carrocerías; Chasis y transmisiones; Motores; Partes varias; Ruedas y neumáticos; y Sistemas eléctricos y electrónicos). Destacamos que la exportación de Carrocerías fue positiva para Brasil entre 2002 y 2006 tanto intra como extrazona, y para Argentina extrazona. Los resultados de Chasis y transmisiones fueron positivos intrazona para Brasil entre 1991-1996, momento desde el cual Argentina gana participación relativa hasta 2012¹¹⁰; y en extrazona entre 1997 y 2006 también fue positivo para Brasil. En Motores, el comercio intrazona fue crecientemente positivo para Brasil, y el extrazona entre

¹¹⁰ En Córdoba, VW comienza a operar individualmente (fuera de Autolatina), exportando transmisiones primero a Europa (MQ250) y desde 2000 a Brasil (MQ200)

1997-2006; y para Argentina fue favorable el comercio extrazona entre 2002-2006. (Gárriz y Panigo, 2016).

Entre 2010 y 2014 el comercio bilateral creció, pero continuó desequilibrado y sensible al crecimiento brasileño. En tanto en el período 2010-2013 se presentaron los mayores niveles históricos de comercio bilateral. El crecimiento en 2010 superó el record de 2008 (previo a los efectos de la crisis internacional). Crecieron la producción y las ventas locales en ambos países, lo que aumentó el desequilibrio comercial argentino, en especial en 2013 con el crecimiento del consumo interno de autos importados. Pese a esto, la evolución de las importaciones en relación con las exportaciones se mantuvo dentro de los parámetros del *flex*, e incluso ayudó a compensar el alto déficit en el comercio bilateral de autopartes -que creció por sobre lo permitido por el *flex*- (Beyrne y Legasa, 2015, 20:24). Como consecuencia, el MERCOSUR ocupó el sexto lugar en la producción de vehículos a nivel global en 2013, con una participación brasilera de 3,5 millones de unidades vendidas y argentina de 800 mil, consolidando la tendencia hacia un mayor autoabastecimiento regional (Baruj *et al*, 2017).

En 2014 se contrajo el comercio bilateral, más por el descenso de las importaciones que por el de las exportaciones. Una parte se explica porque el año anterior el volumen de las importaciones había sido récord; otra parte por la disminución de la demanda externa brasileña, que bajó un 18% las importaciones desde Argentina en especial de autos; finalmente, por la disminución de la importación argentina por la caída en la demanda de autos. Esta baja, se vinculó para los autos de gama media y baja a la devaluación y pérdida en el poder adquisitivo de los salarios sobre todo de los sectores medios. En los autos de producción local, la caída de las ventas fue entre 2013 y 2014 del 26% y si no fue más aguda se debe a que el Pro.Cre.Auto operó como un atenuante. Para los autos de alta gama, la mayoría producidos extrazona, el descenso del 44% en el mismo período se vincula con la aplicación de un impuesto específico para ese tipo de vehículos. (Beyrne y Legasa, 2015).

En términos generales, y como síntesis de la relación entre los dos países, conviene remarcar que la estructura productiva de la industria automotriz presentó mayores volúmenes para Brasil en todos los segmentos. Mientras que Argentina se orienta a la producción de automóviles medianos y *pick-ups*; Brasil lo hace hacia autos chicos. (Baruj *et al*, 2017).

Es importante también señalar que Brasil es considerado como uno de los principales países emergentes en la actualidad. Su pertenencia al BRICS así lo atestigua. En consecuencia, el vecino país, que además implementa políticas activas de promoción industrial, resulta un buen destino para el elevado flujo de inversión extranjera directa en el sector automotriz, especialmente dedicada a la construcción de nuevas terminales. Con este dinamismo, el aporte brasileño llega al 80% de la producción regional. En un marco de dependencia de Argentina respecto de su socio mayor, su participación se basa en una especialización complementaria a éste y a la captación de modelos exclusivos regionalmente (Baruj *et al*, 2017).

3.3. Desempeño del sector automotriz en el país

La industria automotriz -muy dinámica también durante la vigencia de la convertibilidad- creció fuertemente durante las gestiones kirchneristas: un 415% para la producción de automotores y

un 377% para la de fabricación de carrocerías para vehículos. (Bonnet, 2015). Como ya señalamos, la relación producción de automóviles/autopartes modificó su vínculo en el período en dos sentidos. Por un lado, cambió la distribución de tareas entre las terminales -diseño, ensamble y comercialización - y las autopartistas –fabricación y a veces diseño de módulos o subensambles-; por otro, se modificaron las escalas de producción y comercialización de productos e insumos en ambos sectores. En efecto, se desarrolló un sector autopartista transnacional localizado en países con mercados internos importantes y con filiales de escaso valor agregado en los demás países donde están radicadas las terminales¹¹¹ (Pinazo, 2015). Esto contribuyó a la crisis de la industria autopartista local y a sus dificultades para generar empleo.

3.3.1 Déficit crónico en la industria automotriz

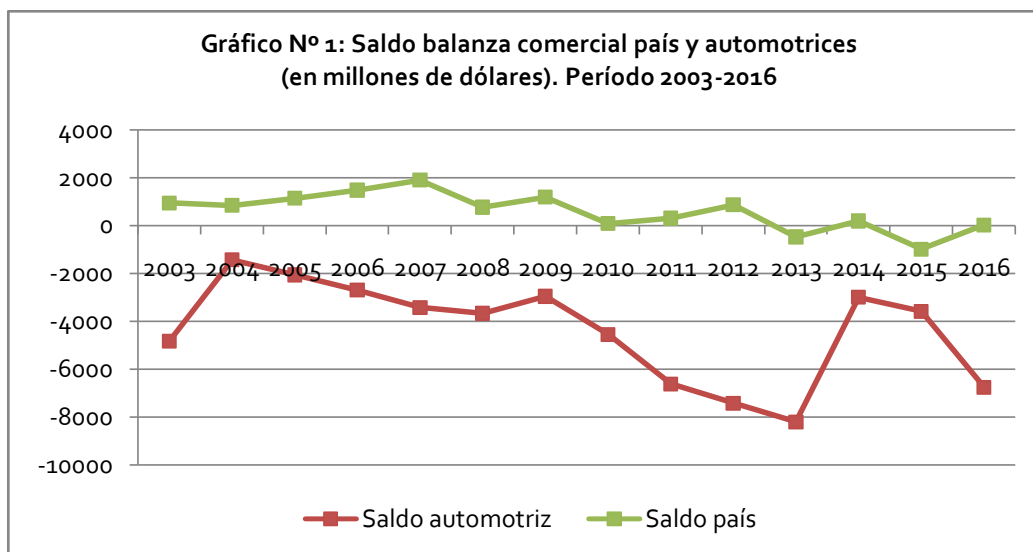
El grado de integración local de piezas en la posconvertibilidad rondó entre el 17 y el 22% -el menor de la historia-, con escasa intervención estatal en apoyo a las proveedoras locales de las terminales. Esto provocó que el crecimiento en la producción doméstica de las autopartes y de la elaboración local de neumáticos fuese mucho menor al del armado de vehículos, y crecieran las importaciones deteriorando el comercio exterior del sector (CIFRA, 2015)¹¹². Esto hizo que el complejo automotriz se convirtiera en uno de los sectores que más contribuye al déficit de la balanza comercial (CIFRA, 2015).

El siguiente gráfico¹¹³ muestra la relación entre el balance comercial del sector automotriz y el total del país. Como se observa, este sector ha sido en los años de referencia fuertemente deficitario, disminuyendo los superávits en los años “buenos” y aumentando los déficits en los años “malos”.

¹¹¹ La relación entre valor agregado y valor bruto de la producción en 1986 era de 26,7% y en 2007 del 18%, y los insumos importados del 45% del VBP. (Pinazo, 2015)

¹¹² En parte como consecuencia de la dinámica del sector automotriz en el período, se volvieron a discutir los fundamentos y los efectos de la política económica (fiscal, monetaria y cambiaria), también sobre industrialización, desarrollo y restricción externa, y los crecientes efectos negativos de la actividad económica sobre los recursos naturales. La suba significativa de los precios internacionales de las *commodities* aportó ingresos extraordinarios (que en Argentina lograron compensar hasta 2007 los desequilibrios producidos por la actividad automotriz, energética y electrónica -CIFRA, 2015) a la vez que avanzó territorialmente en desmedro del bosque nativo. En Argentina las manufacturas de origen agropecuario (MOA) dejan una balanza comercial muy superavitaria y las manufacturas de origen industrial (MOI) muy deficitaria, porque importan bienes de consumo durables más que capital. Además, la producción y exportación de MOA depende fuertemente de los recursos naturales, mientras las de MOI lo hacen de las importaciones de insumos y equipos extranjeros (Bonnet, 2015).

¹¹³ Si bien los histogramas se utilizan para graficar variables continuas, en este capítulo los utilizaremos también para las variables discretas, debido a que permiten una mejor observación los datos cuando se incorporan más de dos variables y/o se quiere comparar sus dinámicas.



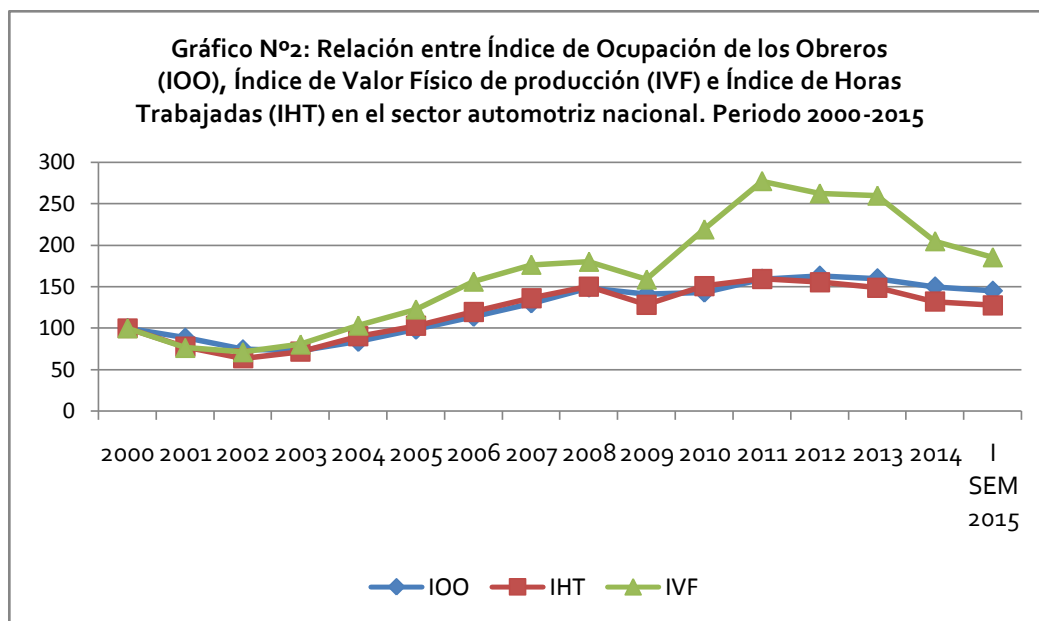
Fuente: Elaboración propia apartir de datos dela Dirección Nacional de Estadísticas del Sector Externo. INDEC.

En 2017 el rojo de la balanza comercial total, que rondó los u\$s 8 mil millones, fue casi idéntico al del sector (Ámbito Financiero, 17 de enero 2018). Además de esto, el sector automotriz fue el responsable de los déficits en la balanza de pagos por importación de insumos y remisión de utilidades.

3.3.2 Productividad, empleo y explotación

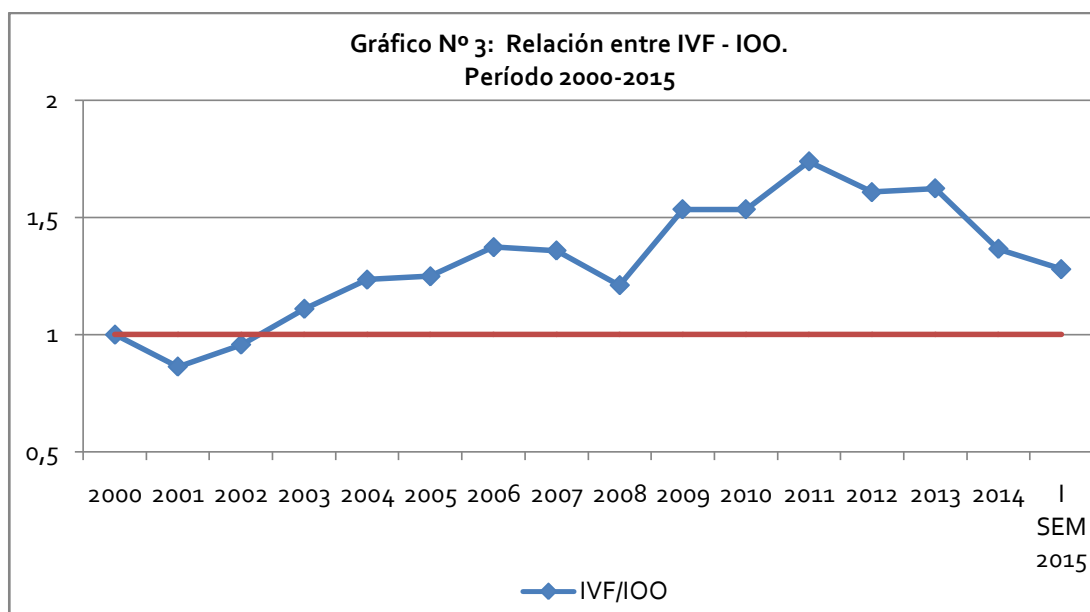
Desde mediados de los '90 las transnacionales automotrices iniciaron en el país una estrategia que generó aumentos en la productividad, sobre todo a partir de 2008, medida en cantidad de vehículos producidos por obrero ocupado por año¹¹⁴ (Pinazo, 2013). A continuación, veremos qué nos muestran los datos del INDEC al respecto.

¹¹⁴ Esta aproximación es interesante y usual entre los investigadores de la industria automotriz y es una metodología utilizada por los institutos oficiales de estadísticas. Sin embargo, su vulnerabilidad radica en la gran diversidad de vehículos producidos que este cálculo homogeneiza como valor físico de la producción. No obstante, es el dato más concreto del que se dispone en una serie histórica larga.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta Industrial Mensual. INDEC. Base: 2000=100

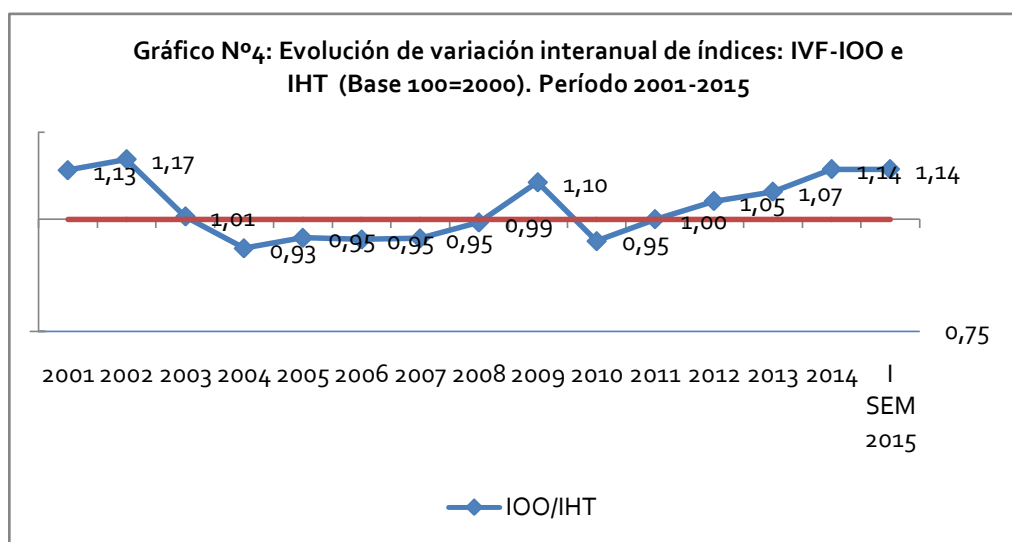
En línea con lo planteado, el gráfico N°2, da cuenta del crecimiento general de la producción y del empleo -luego de una depresión del sector iniciada en 1999, año en que Brasil devaluó su moneda. En tiempos de crisis las tres variables decrecen y confluyen, y en las de crecimiento la producción se incrementa más que las demás.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta Industrial Mensual. INDEC. Base: 2000=100

El gráfico N° 3 complementa el anterior y nos permite observar más en detalle la relación entre crecimiento de la producción y del empleo. Si observamos la relación entre la cantidad de vehículos producidos y la de obreros ocupados, es decir la curva de la productividad, podemos enfocar el problema con más detalle, mostrando los aumentos de productividad en los períodos de “bonanza” y retracción en los de crisis. Se registran caídas en la productividad en 2001, 2008 y 2014-2015.

La tendencia general es el aumento de la relación, que indica por aproximación un aumento de la productividad tal como lo plantea Pinazo (2013). Sin embargo, no explica los períodos de descenso de la misma como en 2008 (la producción creció, pero en menor medida que el empleo), ni el descenso de la productividad a partir de 2014.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos la Encuesta Industrial Mensual. INDEC. Base: 2000=100

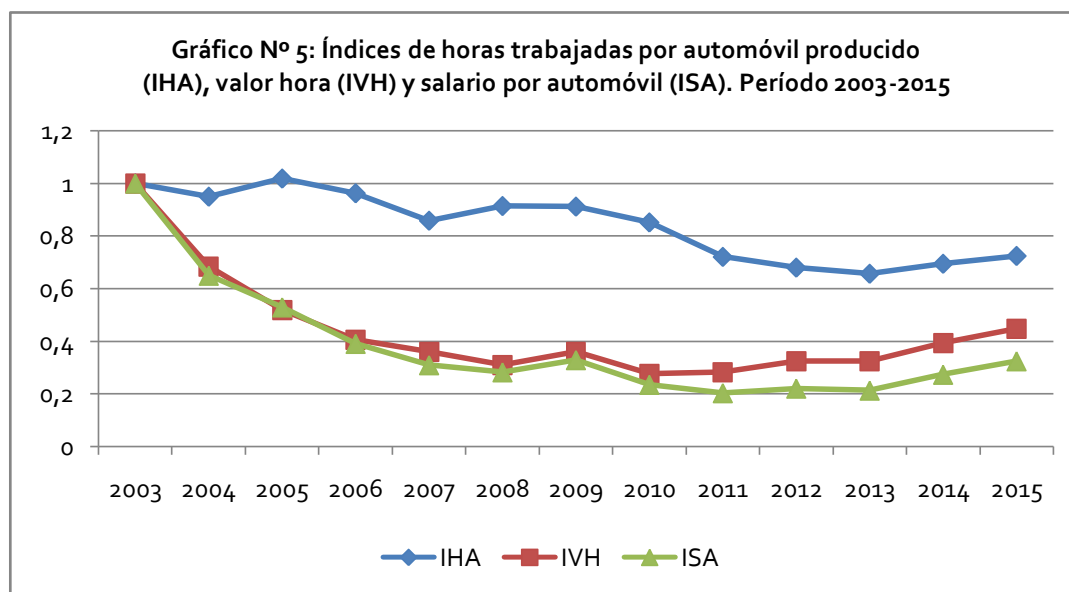
En el gráfico N°4, comparamos la relación entre obreros ocupados y horas trabajadas. Entre 2004 y 2008 (crecimiento de la producción), así como entre 2012 y 2015 (descenso de la producción), marca una tendencia al aumento interanual del número de horas trabajadas por trabajador; esto es, que el crecimiento de la producción se sostuvo más por aumento de la intensidad del trabajo que por aumento de la cantidad de trabajadores (2004-2007) y que el descenso de producción implicó mayormente reducción del empleo (despidos, retiros voluntarios) que suspensiones o eliminación de las horas extra.

En los momentos de crisis, 2001-2002 y 2008-2009, es mayor el crecimiento del IOO en relación con el IHT; es decir, los trabajadores reducen sus horas de trabajo, probablemente porque no hay horas extras, o porque hay suspensiones. En términos relativos al descenso de la producción, el empleo se sostiene porque se reducen las horas de trabajo. En 2014-2015 se reducen ambos índices, aunque mayormente el IOO en 2014 y el IHT en 2015, lo que nos hablaría de que primero descienden las horas trabajadas y luego posiblemente el desempleo, si continúa la tendencia a la baja de la producción y la productividad.

En síntesis, el desempeño del empleo en el sector automotriz nacional, aunque presenta un comportamiento cíclico que sigue al de la producción, tiende a moderar las oscilaciones de esta última. En los períodos de crecimiento, porque el aumento en la producción se compensa más con el aumento de las horas de trabajo que con nuevas contrataciones (y probablemente también con crecimiento de los ritmos de producción), excepto en situaciones donde la producción crece en tal magnitud que requiere alta incorporación de personal –como en el crecimiento récord de 2011-. Durante las crisis, el empleo descende menos, probablemente porque la práctica regular de aplicar suspensiones al personal reemplaza cierta parte de los despidos, debido sobre todo a ciertos mecanismos estatales de contención del empleo¹¹⁵, que involucran también la participación de las conducciones sindicales, que denominaremos “efecto institucional”. Además, entendemos que las resistencias –que adquieren distinto grado de visibilización- que se ejercen sobre la conducción gremial, las empresas y el estado por parte de las bases potencian este efecto.

Es necesario incorporar el factor salario para aproximarnos al grado de explotación de los trabajadores del sector. Apelamos relacionar el valor del salario con cada unidad producida, a sabiendas que se trata de una medida no rigurosa.

ADEFA brinda detallados informes sobre horas trabajadas, producción y masa salarial de las automotrices. Tomando el intervalo entre los años 2003 y 2015, con base 2003, obtenemos estos índices.



Fuente: Elaboración propia en base a Anuario ADEFA 2015

El IHA expresa la cantidad de horas trabajadas que se destina a cada automotor; el IVH el valor de la hora trabajada que resulta de dividir la masa salarial sobre horas trabajadas -ajustado por IPC Congreso-; y el ISA resulta de multiplicar las horas de producción de cada automotor por el valor de la

¹¹⁵ Ver capítulo 3. Sección Estructura de Oportunidades Políticas. Inicio del PPC, que habilita para REPRO, subsidios y financiamiento (Nación y Provincia)

hora. En el gráfico puede observarse la tendencia a la disminución de los tres índices. Esto es, la cantidad de horas requeridas para fabricar un automóvil, el salario del obrero por hora y por ende el salario por automóvil producido, aunque esta tendencia se ve levemente revertida entre 2011 y 2015.

Es decir, hay un aumento de la tasa de explotación en el período, tanto por el crecimiento de la productividad como por la disminución del valor salario de cada automóvil. Estos cambios nos aportan datos de relevancia para la investigación, ya que el desempleo, la suspensión, el aumento de los ritmos de trabajo y la disminución relativa del salario en relación a la producción afectan la subjetividad de los trabajadores y por ende la intensidad y composición de la conflictividad.

3.4. Composición y desempeño de la industria automotriz y la industria autopartista cordobesa

En la actualidad, Córdoba es la segunda provincia argentina en producción automotriz después de Buenos Aires, con un 30% del total argentino. Fiat y Renault producen automóviles; Iveco, camiones; y Volkswagen produce autopartes. Las ventajas que se aducen sobre su localización remiten a mano de obra calificada, una vasta y competitiva red de proveedores, y la constante promoción y asistencia estatal.

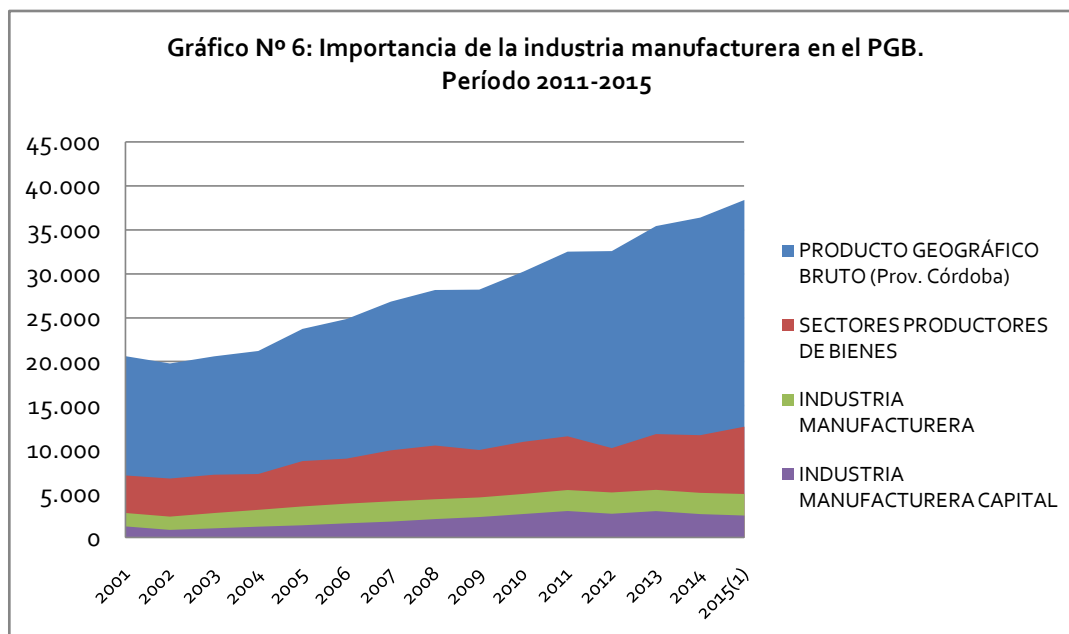
3.4.1. Estructura productiva provincial

En este apartado daremos cuenta de la estructura económica provincial, y el lugar que ocupa en ella el sector automotriz. Identificamos las características propias del sector, su evolución y las particularidades al interior del mismo, en especial del empleo y del salario. Comenzamos por la participación de los diversos sectores en la actividad económica provincial a través de su Producto Bruto Geográfico (PGB), que muestra el valor agregado por sector.

Tabla N°3: Distribución sectorial del PGB (porcentaje a partir de pesos 1993). Provincia de Córdoba							
	1970	1975	1980	1993	2003	2011	2015
SECTORES PRODUCTORES DE BIENES	48%	51%	50%	34%	35%	35%	33%
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	17%	21%	19%	9%	15%	10%	12%
Minas y canteras	1%	1%	1%	0%	0%	0%	0%
Industria manufacturera	24%	24%	23%	16%	14%	17%	13%
Suministro de electricidad, gas y agua	2%	2%	2%	3%	3%	2%	2%
Construcción	4%	4%	5%	6%	5%	6%	5%
SECTORES PROVEEDORES DE SERVICIOS	52%	49%	50%	66%	64%	65%	67%
Comercio, hoteles y restaurantes	15%	17%	16%	17%	15%	14%	13%
Transporte	6%	5%	6%	6%	6%	10%	10%
Financieros, seguros, inmobiliarios	15%	13%	16%	27%	27%	26%	29%
Servicios sociales, comunitarios, salud, educación y administración pública	16%	15%	13%	16%	16%	15%	14%
TOTALES	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de OCLC, Delfino para los 70-80 y Dirección General de Estadística y Censos de la Provincia Córdoba (DGEyC) para 1993, 2011 y 2015.

Desde 1970, el sector productor de bienes ha tenido su mayor participación en 1975 con el 51%, en relación con la prestación de servicios, y ha descendido hasta el 33% en 2015. Las manufacturas representaron un 24% (1975) y un 14% (2015), con un pico del 17% en 2011, ubicándose como segunda productora de bienes luego de la producción agroganadera.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DGEyC

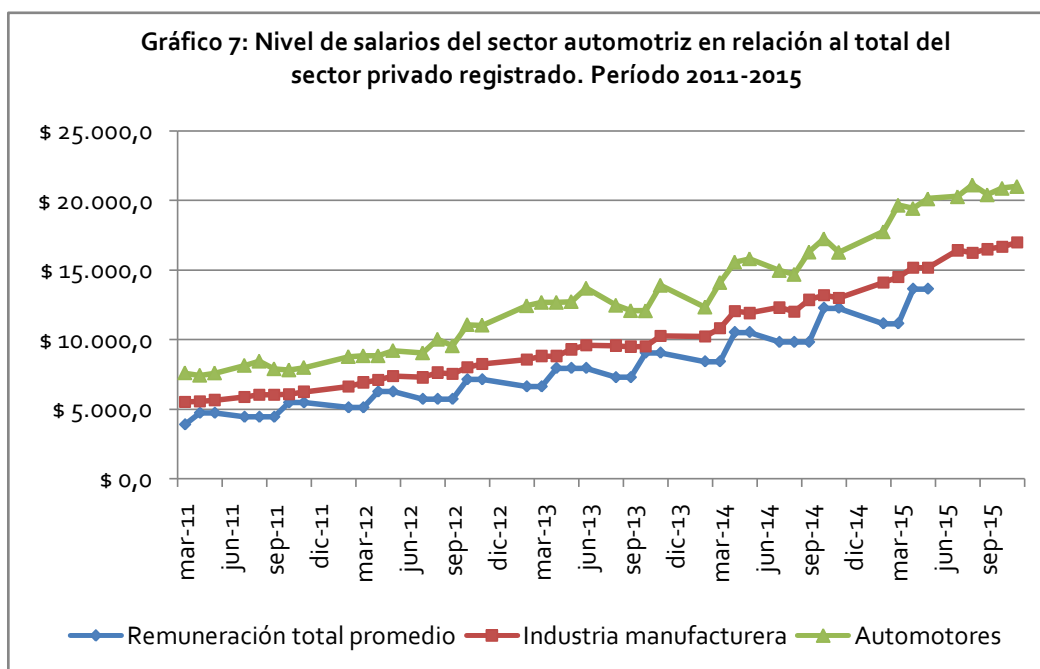
Como se observa en el gráfico N° 6, la industria manufacturera tendencialmente ha perdido participación en la creación de valor, siguiendo lógicas globales y procesos internos. Las crisis internacionales de 1995 (Efecto Tequila); la devaluación brasilera de 1999; 2007 (burbuja inmobiliaria estadounidense); y 2014 (crisis y devaluación brasileña) disminuyeron tanto la participación del sector industrial en el PGB provincial, como la producción absoluta total de la provincia.

Internamente, entre 1996 y 1998 se recuperó la producción total provincial y la del sector industrial (que llega al 18-19%), para luego iniciar una tendencia decreciente en la participación de este último, debido al proceso de sojización de la matriz productiva cordobesa. (CFI, 2014). La manufactura alcanza su menor nivel en 2002 con un 12,4%, que va ascendiendo anualmente hasta alcanzar un 16,7% en 2011. Desde ese año, la participación vuelve a decaer (15,8% en 2012; 15,4% en 2013, 14% en 2014) hasta cerrar 2015 con una participación del 13% (DGEyC).

3.4.2. Empleo y salario

De los cerca de 500.000 empleos registrados en el sector privado entre 2011 y 2015, un 20% correspondían a la industria manufacturera. El sector automotriz representaba alrededor de un 15% de ésta y un 3,3% del empleo total registrado del sector privado provincial. (DGEyC, con datos de SIPA)

En el gráfico N° 7 podemos observar que el promedio de remuneración de los trabajadores de la industria manufacturera era de alrededor de un 20% superior al promedio general, y la del sector automotriz entre un 60% y un 100% mayor al general.



De los datos anteriores podemos concluir que los trabajadores del sector automotriz tenían salarios relativamente mayores a los del promedio de la industria manufacturera y más aún al promedio de los trabajadores registrados del sector privado. El período que tomamos aquí corresponde a una curva ligeramente ascendente de los salarios. Veremos luego si en la provincia vienen acompañados por aumentos importantes de productividad (que finalmente disminuyen el costo salarial por vehículo) como sucede a nivel nacional. Cabe agregar, que el sector es responsable sólo de algo más del 3% del empleo registrado de la provincia, y de menos del 2% del total del empleo provincial.

3.4.3. Sector Automotriz en Córdoba

El centro de la cadena productiva¹¹⁷ automotriz comprende las siguientes actividades: producción de vehículos (CIIU¹¹⁸ 34100), producción de carrocerías (34200) y producción de autopartes

¹¹⁶La "remuneración total promedio" refiere al promedio de remuneración bruta de los trabajadores registrados del sector privado.

¹¹⁷Los análisis disponibles adoptan la perspectiva de las cadenas productivas. Cada cadena productiva incluye todos los insumos, los procesos de producción, distribución, comercialización y desechos. Toda cadena está inserta en un contexto organizacional e institucional. Es diferente del análisis sectorial, y del análisis de las cadenas de valor (VA en cada eslabón) aunque los incluye. El contenido de bienes e insumos importados no es considerado parte de la cadena porque este esquema contempla sólo el circuito nacional.

¹¹⁸ CIIU: Clasificación Industrial Internacional Uniforme. Utilizada mundialmente para la clasificación de las actividades económicas.

(34300). Respecto de los eslabonamientos hacia atrás (insumos), se vinculan con las industrias básicas metalúrgicas y otras como la textil y metalmecánica (insumos y equipos). Hacia adelante en la cadena, están las actividades de distribución y comercialización del producto como bien final (ventas al mercado externo, distribución de partes, y venta a concesionarios y a consumidor final en el mercado interno); y como bien intermedio (venta de autopartes en el mercado interno a otros sectores productivos). Existen también actividades transversales a todas las cadenas, que implican los servicios que se prestan (transporte y logística, energía, publicidad, telecomunicaciones, financieros y bancarios). En el período 2003-2013, el sector automotriz ha sido el más dinámico debido al crecimiento sostenido de su producción y de su participación en la producción industrial provincial. En 2013 se fabricó en la provincia el 30% de los vehículos del país. Entre enero y octubre de ese año la industria nacional registraba un 9,3% de crecimiento mientras que Córdoba lo hacía en un 36%. Para 2011 aportó el 30,4% del valor agregado del sector industrial, proveniente principalmente de las autopartistas (CFI, 2014).

Profundizaremos en las características de las actividades centrales de la cadena del sector automotriz¹¹⁹.

La tabla Nº 4 nos permite comparar los rasgos del sector, diferenciados según sus productos en el año 2013 (único año disponible). Recordemos que 2013 fue el segundo año de mayor producción automotriz de la serie, con valores levemente inferiores al récord de 2011.

Tabla Nº 4: Producción del sector automotriz año 2013 en Córdoba						
Fabricación	Empleo Directo	Valor Producción	Nº Empresas	Tamaño	Córdoba Capital	
					Empresas	Producción
Vehículos automotores	6.451	12.619.440.921	3	Grandes	100%	100%
Carrocerías, remolques y semirremolques	650	224.209.654	30	s/d	23,3%	58,8%
Partes, piezas y accesorios	8.431	5.200.926.552	203	Mayoría PyMEs	79,5%	86,2%
Totales Sector	15.532	18.044.577.127	236			

Fuente: Elaboración propia en base a CFI (2014), con datos de RIP.

a). Fabricación de vehículos automotores

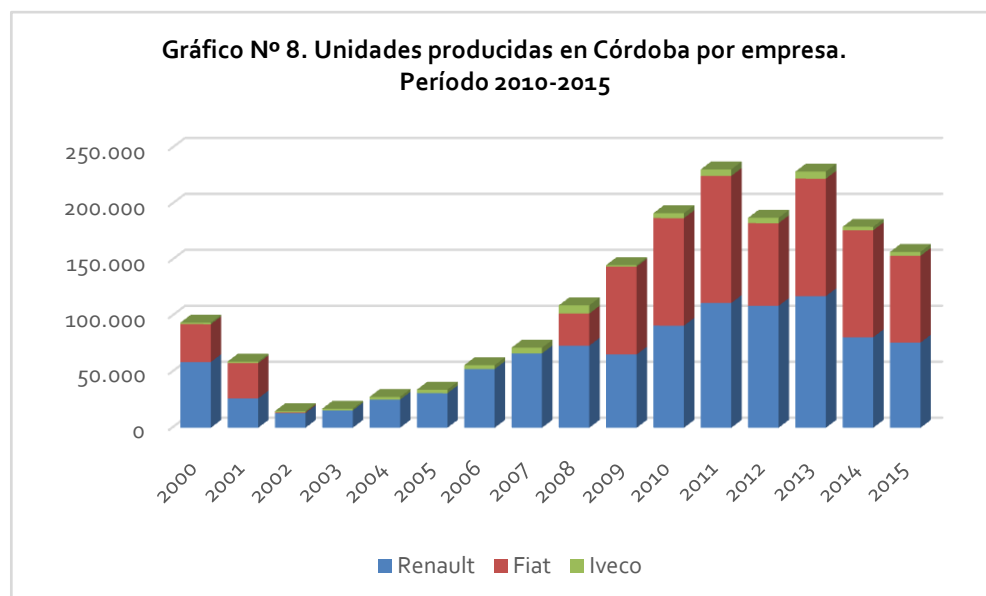
- Producción automotriz**

En el período de análisis la producción automotriz en Córdoba proviene de 3 empresas¹²⁰- FCA-Fiat, Renault e Iveco- , de capitales multinacionales y categorizadas como grandes empresas¹²¹ por el

¹¹⁹ Como mencionamos al inicio del capítulo, la actividad 34200 (fabricación de carrocerías) será sólo caracterizada brevemente.

¹²⁰ Si bien a partir de 2016 en el RIP se inscriben VW y MWM como automotrices, y en 2017 se suma Materfer, la producción efectiva sigue proviniendo de FCA-Fiat, Renault e Iveco. Tanto Fiat como Renault producen automóviles y autopartes. Para el caso de Renault hemos podido separar la información, y los datos de las plantas autopartistas se presentarán en la sección

Registro Industrial Provincial (RIP) que están radicadas en la ciudad de Córdoba. Éstas demandan un número importante de mano de obra y el valor de su producción duplica a la suma de lo producido por Carrocerías y Autopartes. Como puede observarse en el gráfico 8, la producción medida en unidades presentó gran variación en el período, en especial en FIAT, que dejó de producir entre 2002 y 2007¹²².



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de ADEFA y DGEyC

En 2013, su producción anual fue un 19,4% de la producción industrial provincial a valores corrientes (la de mayor participación en el sector industrial). En unidades producidas, el menor registro del período fue el año 2002 con 17.041 unidades, y los máximos fueron 2011 y 2013, con 230.811 y 228.870 unidades respectivamente (CFI, 2014).

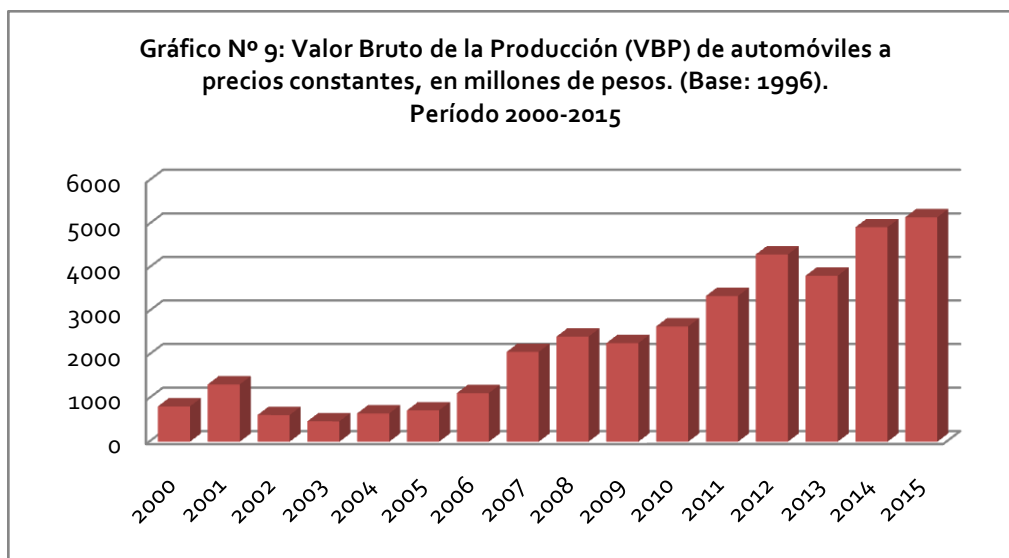
Es interesante también analizar cómo se ha desempeñado el Valor Bruto de la Producción (VBP) de la industria automotriz en Córdoba en el período 2000 a 2015.¹²³

correspondiente. Para Fiat no se han podido desagregar los datos, excepto la producción de Magneti-Marelli, que es autopartista del mismo grupo –FCA–.

¹²¹ Según Ley impositiva 10.324/16, art. 71, inc 1.1.3. (Facturación 2015 superior a \$270.000.000) y Ley impositiva 10.412/17, art. 69, inc 1.1.3. (Facturación 2016 superior a \$ 378.000.000)

¹²² En 2007 la producción nacional de vehículos superó el máximo de 1998 (MINCyT, 2013), con el Régimen Automotriz que la mantenía sumamente protegida. En Córdoba, recién en 2008 se logra un crecimiento significativo, por el retorno de la producción de Fiat, ya que las demás crecen pero en baja proporción.

¹²³ Para el cálculo del índice de inflación se tomó el IPC Congreso. VBP a valores anuales históricos en pesos a precio de venta (productor) sin IVA ni impuestos internos de la producción vendida o no.



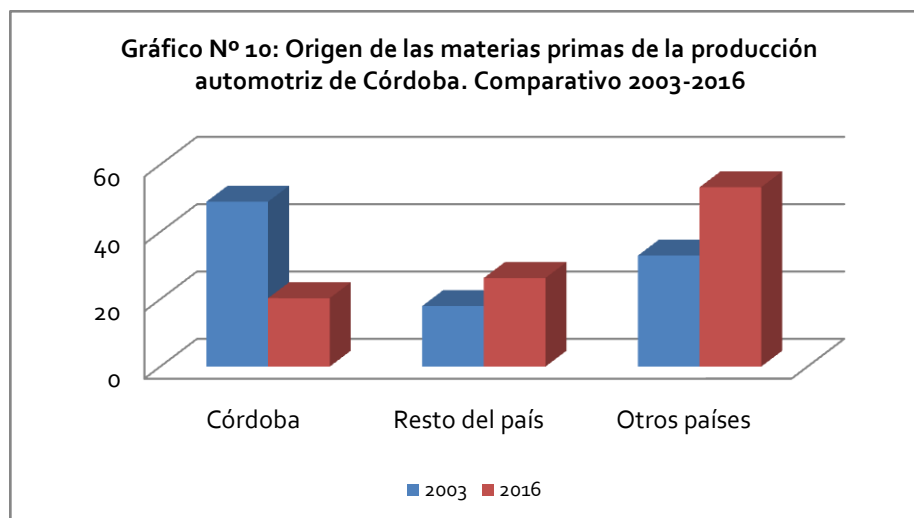
Fuente: Elaboración propia a partir de RIP

El gráfico N°9, nos muestra el crecimiento en términos reales de la producción de valor de las automotrices. En la tendencia general al incremento de la facturación sólo se exceptúan 2000, 2002, 2003, 2009 y 2013.

A la fuerte caída 2002-2003 que se originó en la crisis que estalló en diciembre de 2001, le siguió una lenta recuperación que comenzó en 2004 pero que sólo en 2007 presentó un salto significativo.

En este último año el VBP superó ampliamente los niveles pre-crisis, y su crecimiento es mayor que el de la producción medida en unidades. Lo mismo sucedió en 2012, 2014 y 2015 en términos de mayor aumento del VBP que de la producción, con el agregado de que en estos años la producción incluso disminuyó. En cambio en 2009 y 2013 creció la producción pero baja el VBP.

A continuación observamos cuál es el origen de las materias primas para la producción automotriz. El dato considera a todos los bienes producidos en eslabones previos a la cadena que son utilizados por las terminales para fabricar los vehículos.



Fuente: Elaboración propia con datos de RIP y CFI (2014), a partir de los porcentajes que declaran las terminales ante el RIP anualmente.

Como se desprende de este gráfico en el período 2003 y 2016 la provisión de materias primas producidas localmente ha disminuido fuertemente su participación, del 49 al 33%.

Incluso si sumamos la provisión de materias primas del resto del país, que creció un 6%, encontramos que el componente nacional de los vehículos producidos en la provincia se redujo desde el 67% en 2003 al 46% en 2016, lo que da cuenta de un importante aumento de la importación demandada por esta industria.

- **Inversiones**

Un supuesto generalizado respecto de las automotrices es que constantemente invierten para modernizarse tecnológicamente, tanto en procesos productivos como en gestión. En primer lugar observaremos los montos invertidos anualmente y qué relevancia tienen en el VBP.

AÑO¹²⁴	VBP	Inversiones (I)	I/VPB
2005	1.098.695.792	3.190.000	0,29
2006	1.825.113.471	37.195.000	2,04
2007	3.911.661.592	46.200.000	1,18
2008	5.156.103.952	71.650.000	1,39
2009	5.203.727.167	74.180.000	1,43
2010	6.767.379.124	79.355.000	1,17
2011	9.361.353.190	68.605.000	0,73
2012	13.165.630.566	78.355.000	0,60
2013	12.619.440.921	83.395.000	0,66
2014	17.939.197.449	83.100.000	0,46
2015	20.048.285.679	113.805.000	0,57

Fuente: elaboración propia con datos de RIP, a valores corrientes.

¹²⁴ Sólo a partir de 2005 las terminales han declarado sus montos de inversión en el RIP

Como se observa, la inversión muestra una tendencia a la baja después de 2006. De cualquier modo, no son montos relevantes dentro del VBP, contrariando el sentido común.

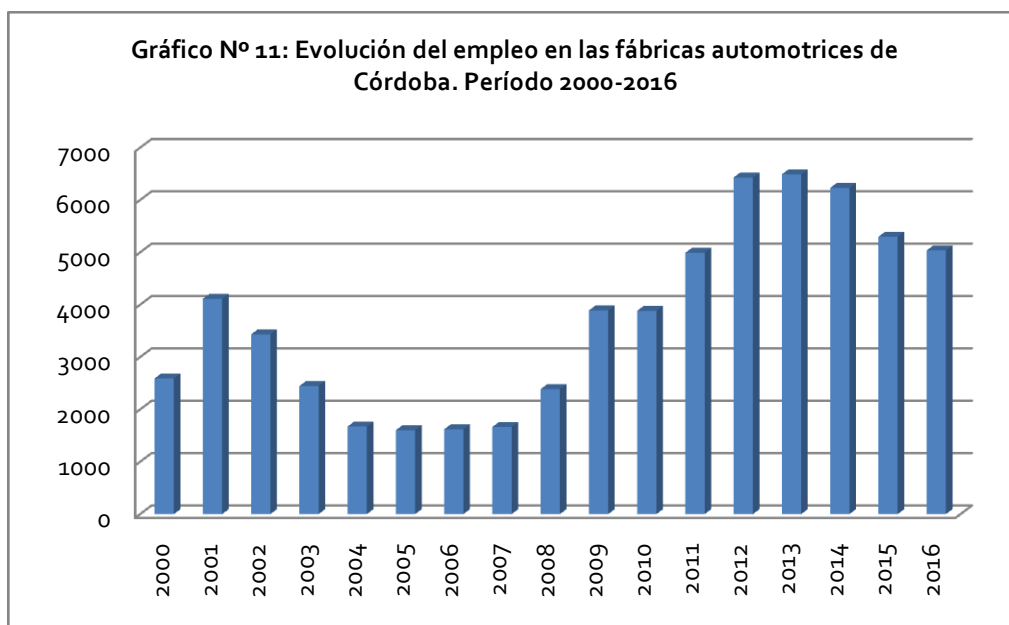
Las inversiones anuales entre 2005-2015 promediaron un 0,9% de su VBP con tendencia al descenso. Entre 2006 y 2010 se mantuvieron arriba del 1%, y desde 2011 no superó el 0,73%.

Los rubros de mayor inversión fueron maquinaria y equipos (con una inversión constante en el período), construcción edilicia (muestra leve crecimiento entre 2009 y 2015), I+D e Informática mantienen niveles inferiores pero levemente en ascenso.

Sin embargo, cabe destacar que por los montos declarados por las empresas, éstos no contemplan las grandes inversiones que suelen anunciarse públicamente y por las cuales reciben beneficios extraordinarios como los contemplados en las leyes provinciales de 2008 (Leyes N° 9499,9500, 9501 y 9540). Por el contrario, las grandes inversiones productivas son decididas por las casas matrices y acordadas con los gobiernos nacionales (lo que no quita que la provincia sume beneficios hacia estas multinacionales).

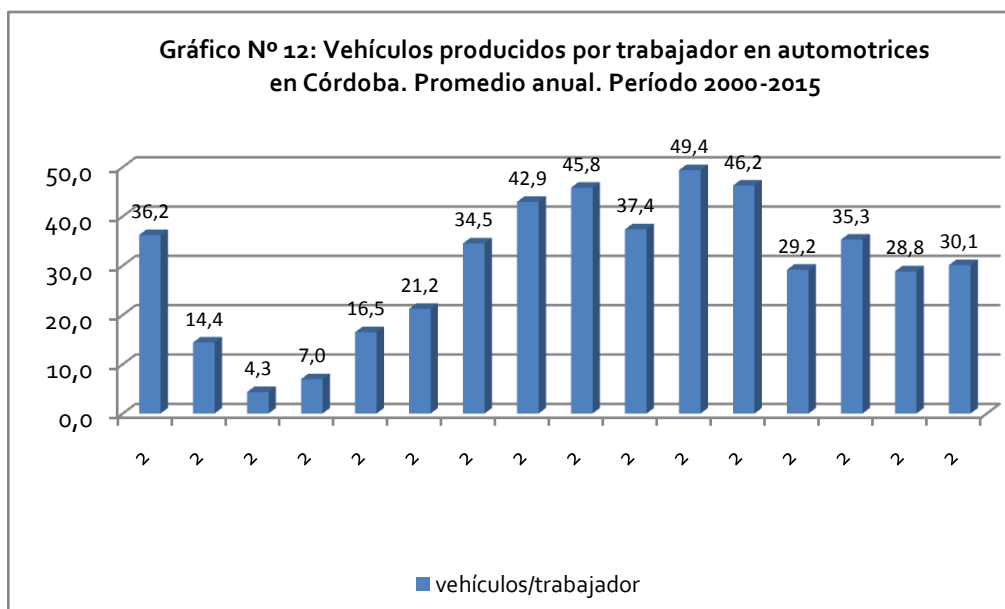
- **Empleo y productividad**

Si analizamos el empleo que generan de manera directa las terminales automotrices nos encontramos con una gran variabilidad en el período según se ve en el gráfico N° 11, con mínimo de 1.604 en el año 2005 y máximo de 6.491 en 2013. En este último año, el empleo significó un 6,5% del total de trabajadores empleados en el sector industrial (CFI, 2014).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RIP

A continuación procuraremos analizar, tal como lo hemos hecho al nivel nacional, lo que ocurre en Córdoba con la productividad. Careciendo del dato de horas trabajadas y de masa salarial, el análisis no podrá dar cuenta de la variación de la tasa de explotación, pero sí dar algunos indicios sobre ella.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RIP y ADEFA.

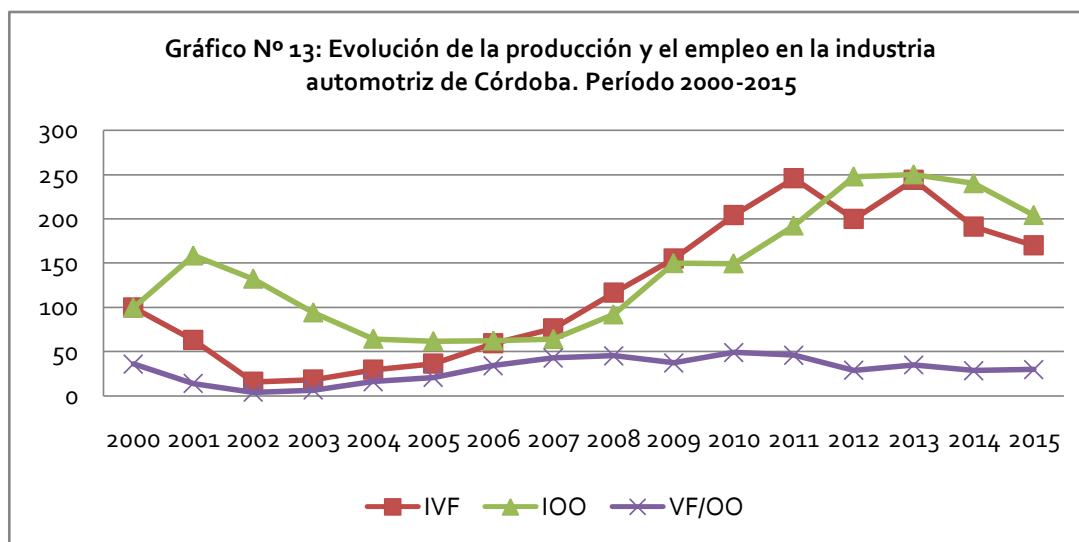
Interpretamos del gráfico N° 12¹²⁵, que en los años de crisis interna por el estallido socioeconómico a principios del período (2002-2003) la producción cayó en mayor medida que el empleo, al igual que en 2009. Comenzada la recuperación productiva, entre 2006 y 2007 y en 2010-2011 las terminales parecieron “aprovechar” la experiencia de crisis reciente para aumentar la productividad, es decir, para incrementar la explotación del trabajo. En 2011 aumentó la producción –batiendo el récord histórico- y aumentó el empleo. En años posteriores descendió la productividad, con tendencia a la baja tanto del empleo como de la producción.

Los períodos post crisis económica ejercen como disciplinadores del trabajo, logrando aumentos de la productividad. Por su parte, el límite al aumento de la productividad parecen ser las crisis, donde las pérdidas de empleo son menores que las de producción.

Nos permitimos un breve comentario de contexto. Cabe recordar que las empresas analizadas son multinacionales cuya gestión es global. Esto hace que las crisis económicas locales les afecten, pero nunca en tal medida que ponga en riesgo su rentabilidad; que a lo sumo podrá disminuir. Además, en el caso de Argentina en el período analizado, la recuperación del país luego de la crisis 2001-2002 fue muy rápida hasta 2007. En 2009, la baja en la producción se debió a una crisis internacional que tuvo efectos menores en el país. Los períodos de reducción de la producción, en general son coincidentes con retracciones o devaluaciones en Brasil. Esto es pertinente para analizar la relación entre unidades producidas y trabajador, y por esto decimos que las automotrices “aprovechan la experiencia de crisis”,

¹²⁵ Como referencia de períodos anteriores, podemos tomar a Lascano et al, (s/d) en base a datos de ADEFA, que sitúa en 4,4 los vehículos producidos por trabajador en 1975 en Argentina; 5,7 para 1990 y 17 para 1997.

ya que descensos mínimos en la producción son difundidos como graves crisis de esta industria, justificando tanto despidos como suspensiones; luego de estas crisis los aumentos de los ritmos de trabajo y de las horas extra son muy notorios.



El gráfico N° 13 integra las variables más importantes que hemos analizado sobre el comportamiento de las terminales en Córdoba.

Corroboramos que el empleo descendió menos que la producción pero que también ascendió menos que ésta, con excepción del año 2012, año de baja de la producción luego del récord de 2011.

Ahora bien ¿cuál es en Córdoba el “costo salarial” de una industria capital-intensiva con respecto a su producción? Hemos visto en el gráfico N°5 que entre 2011 y 2015 se revierte en el país levemente la tendencia a la creciente apropiación del excedente por parte del capital respecto al trabajo. Podemos analizar este cambio de tendencia en Córdoba en términos monetarios. La DGEyC dispone de un cálculo de costo salarial promedio por actividad a partir de 2011, que suma la remuneración promedio y los aportes a otras entidades por trabajador. Hemos calculado esos índices por el número de trabajadores de cada año, para obtener el peso del costo en el VBP.

Tabla N° 6: VBP y costo laboral a valores corrientes en pesos. Período 2011-2015			
Año	VBP	Costo laboral (CL)	CL/VBP
2011	9.361.353.190	625.058.716	6,7
2012	13.165.630.566	992.223.845	7,5
2013	12.619.440.921	1.333.617.168	10,6
2014	17.939.197.449	1.547.059.849	8,6
2015	20.048.285.679	1.733.905.423	8,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de DEyCC

No contamos con datos de años anteriores, y aunque la tabla muestre una leve tendencia al alza en la participación del salario en el intervalo 2011-2015, el dato es consistente con el provisto por ADEFA. Esto nos previene de considerar que esta mayor participación sea tendencial en un plazo más largo, ya que los datos nacionales hablan de una tendencia general al decrecimiento de la participación del costo laboral en el VBP, con leve suba en los años que hemos registrado aquí.

b). Fabricación de Carrocerías, remolques y semirremolques

Son 30 empresas en la provincia que desarrollan esta actividad como principal. A diferencia de las demás actividades, ésta presenta amplia dispersión territorial. Sólo el 23% de las empresas están en la capital provincial (aunque concentran más de la mitad de la producción), otros 4 departamentos concentran entre el 10 y el 18% de empresas cada uno y el resto se distribuye en otros 6 departamentos. (RIP 2013)

Para nuestra investigación no resulta relevante avanzar con la dinámica de esta actividad, y los datos disponibles no son representativos.

c). Fabricación de partes, piezas y accesorios para vehículos y sus motores

Las autopartistas son mayormente clasificadas como empresas pequeñas y medianas (203 empresas en 2013 tenían a ésta como actividad principal). Esta clasificación se basa en las leyes impositivas provinciales anuales, que sólo consideran la facturación anual (libre de IVA e impuestos) dentro del territorio provincial. Esto ha hecho que 8 de las 10 multinacionales automotrices sean clasificadas como PyMEs y tributen como tales.

El dato más certero disponible sobre esta actividad es de 2013 e indica que generaron 8.431 puestos de trabajo directos correspondiente al 8,5% del total de trabajadores empleados por el sector industrial. El 79,5% de las empresas, el 80% de los trabajadores y el 86,2% de la producción tenían asiento en la capital provincial. El resto distribuye en 15 departamentos. La producción total de esta actividad en el año 2013 representó el 8% de la producción a valores corrientes de la industria de provincial (segunda actividad de mayor producción del sector industrial).

La base técnica y procesos productivos de las autopartistas asentadas en el territorio desde mediados de los '80 se han modificado permanentemente impulsados por las exigencias de las terminales, la competencia con grandes autopartistas extranjeras, o de los requerimientos de las casas matrices –cuando éstas son de capitales internacionales-. Como resultado, más del 50% de las autopartistas que proveen a las automotrices tienen altas competencias endógenas y otro 25% medias (Motta *et al*, 2007). Con la provisión de planos desde las terminales, las actividades de diseño y desarrollo de nuevos productos se ven reducidas, y los esfuerzos innovadores de las autopartistas se concentran en las adaptaciones de los procesos en función de la tecnología disponible o la incorporación de nuevas tecnologías cuando es factible. La asistencia técnica de las universidades y del sistema nacional de innovación son claves a la hora de innovar. (Motta, *et. al*, 2008)

La pérdida de gran parte de su mano de obra calificada (despidos vinculados a la crisis de 2001-2002) implicó la capacitación de nuevos trabajadores, con la dificultad de recuperar los conocimientos

de manejo de la maquinaria y del proceso propio de producción de la fábrica. Los cambios en los regímenes de promoción, las variaciones en el flujo de IED, el acceso y los costos de los bienes de capital de origen extranjero, y las características del gerenciamiento también han afectado al sector. (Motta, *et. al*, 2008)

Ahora bien, para atender a la diversidad al interior de la actividad autopartista, existen al menos dos modos de clasificarlas: por sus clientes y por sus productos.

Según sus clientes se pueden categorizar en tres grupos denominados “anillos”, que dependen de su vínculo con las terminales. El primer anillo corresponde a aquellas que son proveedoras directas de las automotrices. En la Región Centro (Córdoba, Entre Ríos y Santa Fe) este segmento es sumamente heterogéneo tanto en tamaño de las empresas como en origen del capital, y tienen muy pocos clientes con altos volúmenes de demanda (son unas 60 empresas en la provincia de Córdoba). (CFI, 2013).

El caso de Volkswagen, *locus* de nuestro objeto de estudio, es una multinacional que en Córdoba produce cajas de cambio para los automóviles de la misma marca fabricados en Buenos Aires, Brasil y Europa, se podría caracterizarla como del primer anillo, porque provee directamente a las terminales, aunque el porcentaje destinado a la producción automotriz nacional es sumamente escaso y en el mapa provincial no aporta su producción a ninguna terminal localizada en la provincia.

Las empresas del segundo anillo son las que proveen a las del primero, quien hace alguna transformación y la vende a la terminal. En general son pequeñas, con un tamaño de producción reducido, y su actividad principal excede la provisión a empresas de la cadena automotriz-autopartista¹²⁶; tienen más clientes y de sectores más diversos que las del primer anillo, para disminuir la volatilidad de la demanda; sus inversiones se financian en mayor medida con recursos propios a diferencia de sus clientes¹²⁷ (CFI, 2013). Son firmas que trabajan habitualmente sobre diseños suministrados por las terminales o por las multinacionales autopartistas. Requieren de un buen nivel de habilidades técnicas para alcanzar los requerimientos de costos y flexibilidad y sus clientes les exigen certificaciones de calidad (ISO 9000, ISO/TS 16949). Por estas características tienen posibilidades de abrirse al comercio internacional (MINCyT, 2013).

Finalmente, el tercer anillo se compone de proveedores de productos relativamente básicos, con un mayor nivel de estandarización; las habilidades técnicas necesarias para la producción son menores y el nivel de inversión en capacitación suele ser relativamente reducido. Participan de un mercado con alta competencia donde el precio es la variable fundamental (MINCyT, 2013). Estas empresas se consideran mayormente eslabones previos a la actividad central de la cadena automotriz.

De acuerdo al segundo criterio clasificatorio, el producto, se categorizan según el grado de agregación en proveedores de partes y piezas y proveedores de conjuntos y sistemas. En el capítulo sobre EOP se menciona el desarrollo de la componentística, que se convirtió en tendencia desde los años '90 porque las terminales comenzaban a demandar conjuntos y subconjuntos antes que piezas, como parte del proceso de conversión de las terminales en armaduras, como afirman algunos. Con

¹²⁶ Por eso, en la determinación del número de autopartistas se tomó sólo a aquellas en las que ésta fuese su actividad principal.

¹²⁷ Trabajo sobre la Región Centro realizado por la Bolsa de Comercio de Córdoba con financiamiento de CFI.

respecto al origen del capital, según MINCyT (2013) las autopartistas que fabrican piezas y partes son de origen local, mientras que la mayoría de las que producen conjuntos son filiales de empresas multinacionales. En esta clasificación Volkswagen CIC queda incluida claramente, ya que las cajas de cambios se consideran conjuntos y el origen de su capital es multinacional.

Las compañías (multinacionales) necesitan tener alcance global,

“a efectos de seguir a las terminales a todos los lugares en los que se produzcan los modelos basados en los conjuntos por ellos provistos. Sus soluciones tecnológicas y productivas son del tipo ‘black box’, en las que el proveedor recibe un requerimiento detallado y aporta una solución integral, para lo que desarrolla o utiliza su propia tecnología tras el objetivo de satisfacer el desempeño esperado por la terminal”. (MINCyT, 2013:4)

Hemos caracterizado brevemente la generalidad de la actividad autopartista y sus particularidades. A continuación profundizaremos en el segmento cuyo origen del capital es externo, para acercarnos a nuestro caso de estudio.

- **Multinacionales autopartistas**

El sector autopartista resulta muy atractivo para los investigadores y se dispone de vasto material sobre su desempeño nacional y provincial. No obstante, el segmento de las autopartistas compuesto por empresas multinacionales no ha tenido una atención particular, más allá del reconocimiento de que su instalación se vincula con acuerdos entre sus casas matrices y las de las terminales, que suponen cercanía territorial con las filiales. En este sentido, mencionamos ya que los acuerdos Argentina-Brasil en el marco del MERCOSUR facilitaron su instalación en la región, y que el crecimiento de la actividad y del intercambio ha complicado las cuentas nacionales de nuestro país, sobre todo desde 2007, a la vez que ha puesto en desventaja a la competencia de capitales locales.

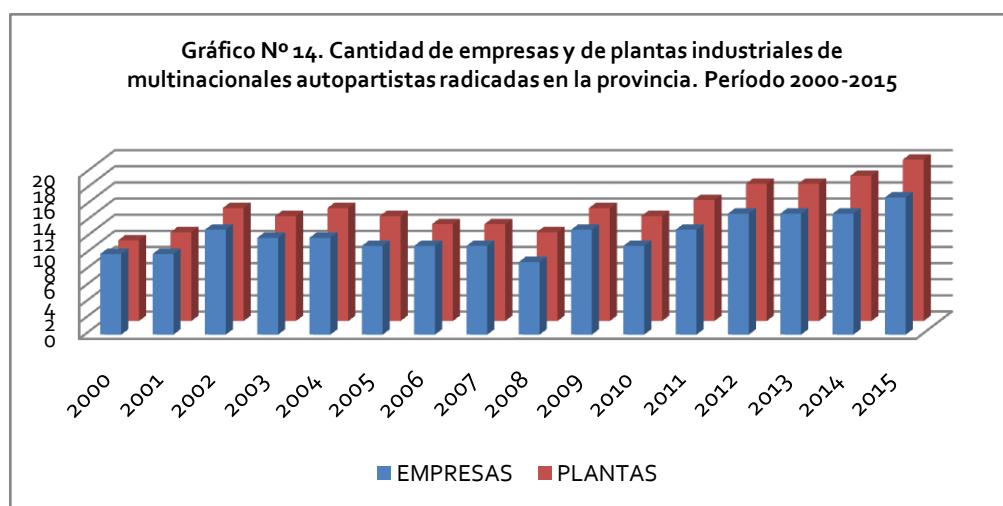
Este es el segmento al que nos dedicaremos con atención para introducirnos en la dinámica de empresas como VW. Los datos que presentamos provienen del RIP¹²⁸, donde se hallan inscriptas 18 multinacionales¹²⁹ instaladas en la provincia de Córdoba. De éstas, 14 están situadas en la ciudad capital, y 3 en ciudades del interior de los departamentos San Justo, Colón y Calamuchita. Antes del año 2000 había 6 multinacionales autopartistas, hasta totalizar 18 en 2015. En su clasificación según

¹²⁸ Debido a las características de la base de datos provincial (RIP), para identificar las autopartistas de capitales multinacionales optamos por tomar como referencia el año 2015 (cuyos trámites cuentan con mayor detalle y existe mayor registro de empresas autopartistas). Observamos variación en las clasificaciones del tipo de actividad de una misma empresa en los años. Los datos que se presentan a continuación tienen una construcción estadística a partir de RIP y de SIPA; no obstante, se nutren también de los conocimientos fácticos sobre la actividad de las empresas. Los errores pueden provenir de su subregistro debido a la no presentación de las DDJJ del RIP por parte de las empresas, o de la actividad de alguna en un breve período, previo a 2014. La búsqueda del origen del capital no proviene del RIP, sino en registros diversos, como las páginas web de las empresas y por su inscripción en AFIP.

¹²⁹ Las empresas son: Tiberina Automotive Argentina S.A., FPT Industrial Argentina S.A., Autoneum Argentina S.A., Dayco Argentina S.A., Gestamp S.A., MGI Coutier Argentina S.A., Cargo Servicios Industriales S.A., Denso Manufacturing Argentina S.A., MagnetiMarelli Conjunto de Escapes S.A. (Grupo FCA), Mann+Hummel Argentina S.A., MaxionMontich S.A., MWM International Motores S.A., Nemak Argentina S.R.L., Volkswagen Argentina S.A., ZF Sachs Argentina S.A., Cibie Argentina S.A., Renault Argentina S.A. (Planta de Fundición). Por detalle sobre plantas con producción automotriz y autopartista ver nota correspondiente en sección anterior Fabricación de Vehículos Automotores.

tamaño, el RIP sólo contempla lo producido localmente en términos de su facturación anual, lo que nos da un total de 8 PyMEs y 10 Grandes Empresas para 2017¹³⁰. Esto nos habla de un crecimiento de su instalación en el territorio cordobés del 300% en 15 años.

Por su parte, Volkswagen forma parte de las multinacionales que se instalaron previamente al año 2000.



Fuente: Elaboración propia partir de datos de RIP

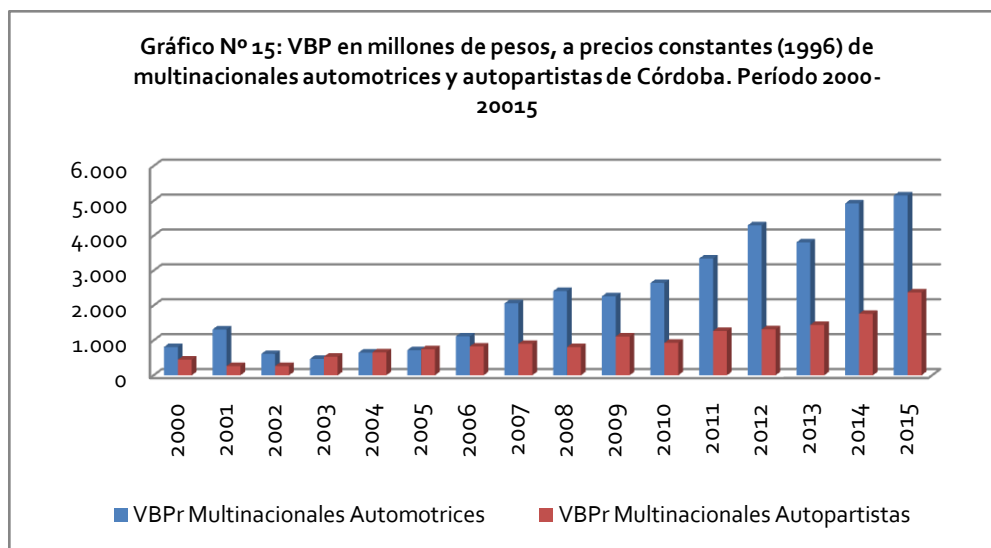
Como referencia, para 2013 había 203 empresas autopartistas, de las cuales 15 eran de origen multinacional (6 consideradas PyMEs y 9 grandes empresas); por tanto, estas últimas representaron solamente el 7,3% del total de autopartistas de ese año.

- **Producción**

En primer lugar veremos la importancia de su participación según su valor de producción (VPB).

En comparación con el total de autopartistas de la provincia, en 2013 las multinacionales sumaron un valor de producción en términos nominales de \$4.786.740.686 (RIP) y el total de la actividad fue de \$5.200.926.552 (CFI, 2014, con datos de RIP). Es decir, que las 15 empresas multinacionales existentes en ese año concentraron el 92% del VBP. Esto nos deja un 8% del VBP distribuido en 188 empresas.

¹³⁰Según la ley impositiva provincial N° 10.412/17, art. 69, se considera: Micro Empresa si su facturación total del año 2016 fue de hasta \$ 2.625.000; Pequeña y Mediana Empresa cuando se encuentre entre \$ 2.625.000 y \$ 378.000.000; Gran Empresa a partir de los 378.000.000. (Sin considerar IVA ni impuestos internos).



Fuente: elaboración propia a partir de datos de RIP

En términos monetarios, pareciera que las autopartistas inician su crisis en 2001, un año antes que las automotrices, y ya en 2003 recuperaron los niveles de ingreso (VBP), que continuaron en crecimiento constante. A diferencia de las terminales, el año 2009 no descendió el VBP, sino que en los años anterior y posterior mostraron baja en los valores brutos de producción. A partir de 2011 retomaron el crecimiento. Sin embargo, con VBPr similares en 2004 y 2005, las automotrices comienzan el despegue de su crecimiento en relación con las autopartistas.

- **Inversión**

A continuación, observamos la importancia de las inversiones en relación con el VBP.

Tabla N° 7: Relación entre VBP e Inversión a precios corrientes. Período 2003-20015

AÑO	VBP	Inversiones (I)	I/VPB
2003	734.448.841	390.000	0,05
2004	940.987.532	13.635.000	1,45
2005	1.136.342.031	21.590.000	1,90
2006	1.350.715.772	52.210.000	3,87
2007	1.711.340.390	62.830.000	3,67
2008	1.730.043.066	52.745.000	3,05
2009	2.560.470.013	76.040.000	2,97
2010	2.379.734.501	99.230.000	4,17
2011	3.551.057.183	67.645.000	1,90
2012	4.031.009.842	145.715.000	3,61
2013	4.786.740.686	185.005.000	3,86
2014	6.422.866.665	148.420.000	2,31
2015	9.247.125.966	119.200.000	1,29

Fuente: elaboración propia con datos de RIP

La tabla N° 7, indica mayor porcentaje de inversiones respecto del VBP que las terminales (su VPB nunca superó el 2,04%). Se destaca un crecimiento importante en 2006, quizás por la radicación de 3 nuevas plantas.

En 2016 (RIP) sólo el 44% de las empresas declararon la distribución del origen de las materias primas que utilizan.

Tabla N°8: Origen de las materias primas utilizadas para la producción de autopartes en empresas multinacionales					
Empresas	Producto	Córdoba	Resto del país	Países limítrofes	Resto del mundo
Au1	Piezas	0	85	0	15
Au2	Piezas	0	85	0	15
Au3	Ambos	31	58	0	18
Au4	Piezas	0	37	0	63
Au5	Conjuntos	41	55	4	0
Au6	Piezas	1	7	2	90
Au7	Piezas	28	3	8	61
Au8	Piezas	10	41	47	2
Rango		0-41	7-85	0-47	0-90
Promedio		13,9	46,4	7,6	33,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RIP

Se observa claramente que, si bien hay variaciones en cada empresa, en términos generales las materias primas provienen fundamentalmente del resto del país y del resto del mundo. Esto da cuenta de un escaso desarrollo de los eslabones previos a las actividades centrales de la cadena automotriz, y que tendría potencial en términos de la demanda, aunque debería competir con las importaciones.

Teniendo en cuenta la clasificación por tipo de producto, vemos que aquellas empresas que fabrican conjuntos (en su totalidad o parcialmente) tienen los más altos porcentajes de provisión provincial, porcentajes medios que provienen del resto del país, y escasa dependencia de países limítrofes. Este perfil se corresponde con la idea de multinacionales proveedoras de conjuntos a partir de acuerdos directos con las terminales en sus casas matrices (extra Mercosur), desde donde incorporan un número menor de insumos.

Las proveedoras de piezas incorporan menor componente local (provincial) y del resto del mundo, pero se proveen fuertemente del mercado nacional. Quizás esto se deba al escaso desarrollo en Córdoba de empresas del tercer anillo (siderúrgica por ejemplo), ya que la fabricación de piezas, por ser una etapa previa a la de fabricación de conjuntos, tiende por lógica a incorporar mayor porcentaje de materiales básicos.

- **Destino de las ventas**

La participación del sector automotriz en las exportaciones provinciales (MECON) revela que dentro de los 10 principales productos exportados por la provincia de Córdoba al año 2011, se encuentran las cajas de cambio (5º lugar) con una participación en las exportaciones totales de la provincia del 5,2%¹³¹, de la cual VW tiene una participación casi exclusiva¹³².

A diciembre de 2014, las exportaciones provinciales de manufacturas de origen industrial sumaban U\$S 2.168 millones, de las cuales un 34% correspondió a partes y piezas de vehículos y tractores. (DGEyC, 2015)

Con datos del 44% de estas multinacionales, obtuvimos un listado del destino de las ventas de autopartes para 2016 (RIP).

Tabla N°9: Destino de las ventas (%). 2016					
Empresas	Producto	Córdoba	Resto del país	Países limítrofes	Resto del mundo
Au1	Pieza	14	86	0	0
Au2	Pieza	90	10	0	0
Au3	Ambos	100	0	0	0
Au4	Pieza	14	79	7	0
Au5	Conjunto	100	0	0	0
Au6	Pieza	7	65	21	7
Au7	Pieza	23	74	2	2
Au8	Pieza	15	85	0	0
Rango		7-100	0-86	0-21	0-7
Promedio		45,4	49,8	3,7	1,1
Promedio Conjuntos		100	0	0	0
Promedio Pieza		27,1	66,5	5,0	1,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de RIP

Puede observarse que todas vendían más del 70% de su producción dentro del país, y 5 de ellas directamente no realizaban ventas al exterior. Hay 3 empresas que vendían entre el 90 y el 100% de su producción en Córdoba, y las otras 5 destinaban el 65% o más al resto del país.

Esto da cuenta de la alta dependencia de las autopartistas del primer anillo con respecto a las automotrices radicadas en el territorio nacional. No es un dato menor, si recordamos que el origen de las mismas es externo.

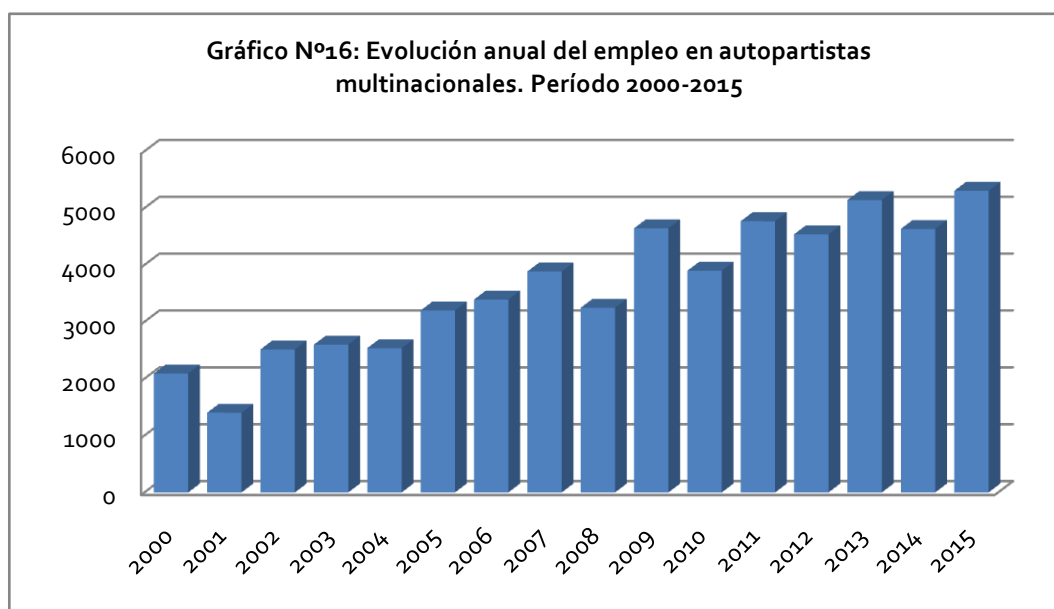
¹³¹ Le siguen los automóviles de media cilindrada (6º lugar) con una participación del 4,2% y los automóviles de baja cilindrada (8º lugar) con una participación del 2,8% en el total provincial. El resto de los productos exportados pertenecen al sector agropecuario o agroindustria.

¹³² Las otras dos autopartistas que fabrican transmisiones son Gestamp y Renault, aunque de manera combinada con otras autopartes. La primera destina el 100% de su producción al mercado local (RIP) y la segunda estimamos que la destina a la terminal de la misma empresa radicada en Córdoba (al menos en un gran porcentaje), aunque no poseemos datos al respecto.

Observamos que las proveedoras de conjuntos venden exclusivamente a las terminales de la ciudad de Córdoba, lo que las sitúa en el primer anillo. Las proveedoras de piezas (con excepción de una que tiene una distribución similar a las de conjuntos) proveen fundamentalmente al mercado nacional, y en menor medida al MERCOSUR. Sin embargo, el RIP no dispone de los datos sobre VW, que exporta más del 80% de su producción¹³³.

- **Empleo**

La industria de autopartes es sin dudas la que mayor aporte realiza al sector automotriz en términos de empleo. En el año 2013 empleó de manera directa a 8.431 trabajadores, de los cuales 5.143 trabajaban en las 15 multinacionales; es decir, un 61% del empleo de la actividad (RIP). Observamos su evolución en todo el período.



Así, en el gráfico N°16, apreciamos una tendencia general al crecimiento del empleo, con años de disminución del mismo: 2001; y desde 2008 tiene un comportamiento oscilante interanualmente.

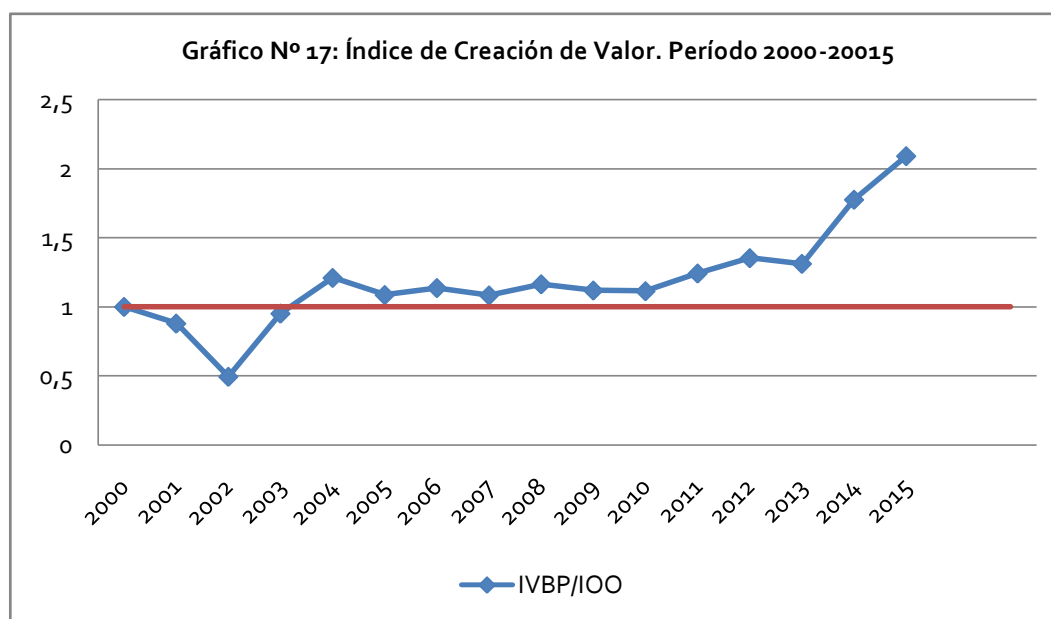
Veamos ahora la relación entre empleo y VBP.

- **Aporte del trabajador a la creación de valor**

Debido a la diversidad de productos que fabrica el sector automotriz, la medida de producción en unidades resulta poco indicativa. Sin embargo, disponemos del VBP para la serie, por lo que lo contrastaremos con la evolución del empleo. A esta relación la llamaremos Índice de Creación de Valor

¹³³ Ver capítulo 4

($IVBP_R/IOO$), y nos permitirá conocer el valor dinerario creado por trabajador empleado para las multinacionales autopartistas radicadas en Córdoba¹³⁴.



Fuente: elaboración propia en base a RIP

En términos generales, podemos observar dos momentos de intensificación de la creación de valor por trabajador en las autopartistas multinacionales: El primero es 2002-2004, período de recuperación y salida de la crisis de la actividad, el sector y de la actividad económica nacional. El segundo es 2011-2015, en un contexto de aumento de la producción del sector. En términos de factores de producción este auge debió darse por un incremento de la intensidad del trabajo (IHT), incorporación tecnológica o una más eficiente combinación de estos factores.

Con respecto a la inversión, su peso es poco relevante y las oscilaciones de esta variable no parecen asociarse con la relación que estamos midiendo.

Por otra parte, cuando nos referimos a las terminales, observamos que el empleo disminuye menos que el descenso de la producción en años de crisis, y sube menos que ésta en períodos de crecimiento, hasta que supera la maximización de beneficios y debe modificar su disponibilidad de factores de la producción. También inferimos que gran parte de este comportamiento del empleo se debe a la influencia de factores externos al mercado, como la intervención estatal y sindical (efecto institucional). Ahora bien, dado que el contexto (geográfico, político y temporal) en que se insertan estas autopartistas es el mismo que el de las automotrices ya analizadas, asumimos igual efecto

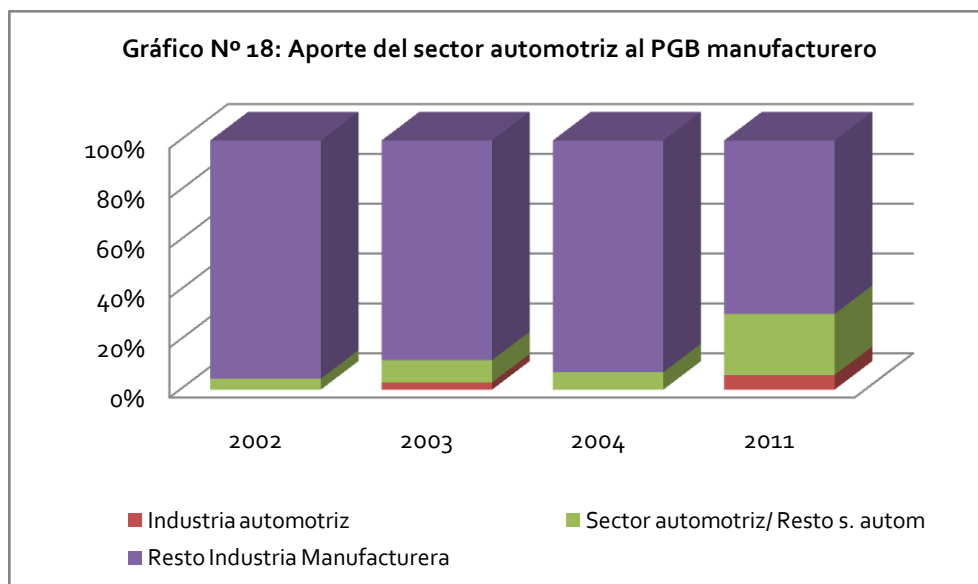
¹³⁴En este sentido, en el gráfico vinculamos el VBP (medido en términos reales, con base 2000) con el número de trabajadores. Como también mencionamos, el VBP se mide a valores anuales históricos a precio de venta (productor) sin IVA ni impuestos internos de la producción vendida o no (RIP). Por otra parte, hemos calculado el IOO con la misma fórmula del INDEC pero con datos del RIP.

institucional sobre el comportamiento del empleo en las multinacionales autopartistas que en las automotrices. Esto explicaría la importante baja en el coeficiente en 2002 y 2016, en los que los descensos en la producción (medida en su valor monetario) fueron muy pronunciados -41% en 2001 y 52% en 2016- con respecto a la reducción de los puestos de trabajo -33% en 2001 y 13% en 2016-. Es decir, que en esos años los trabajadores crearon relativamente menos valor, por ejemplo, por descensos de la demanda y/o de los planes anuales de producción y cierto mantenimiento del número de empleados (menos despidos en relación con la baja de producción). Esto último, puede estar vinculado también con las luchas de los trabajadores, mayormente sindicalizados en UOM, aunque algunos lo están a SMATA (VW, Renault planta de fundición y Gestamp, por ejemplo). Dentro de las multinacionales automotrices que contemplamos, hubo conflictividad en Cibie (ex Valeo) desde 2013, cuyos trabajadores estaban organizándose y aumentando sus demandas hacia la patronal, a la vez que ésta realizaba ampliaciones en su planta; en Maxion-Montich por despidos, suspensiones y salarios desde 2014; en Volkswagen desde 2013; y en AllewardRejna en 2015.

Otras dos situaciones de contracción merecen atención. Una corresponde a los años 2008 y 2010, donde el empleo se redujo un 16% en cada año y el valor de la producción un 10 y 16% respectivamente; es decir, el empleo y el valor de producción decrecen casi a la par, lo que prácticamente no genera modificaciones visibles en el gráfico N° 17. La otra corresponde al año 2014, que sí está reflejada en el gráfico, porque el empleo disminuye un 10% y el VBP crece un 18%. Esto no puede explicarse por la inflación porque la variable está controlada. Sólo podría pensarse en un contexto de reestructuración de la producción, de avance en el disciplinamiento, o de ambos. Un año que no tiene relevancia particular en términos de tendencias es 2013, donde hubo incorporación de empleo mayor al aumento del valor de producción, por lo que no puede entenderse como de crisis para las autopartistas. Sin embargo, fue un año de despidos y suspensiones en la industria automotriz, y año en el que VW (incluida dentro de las multinacionales autopartistas) despidió a 19 trabajadores. La producción de autos creció en ese año, por lo que la producción autopartista no pudo verse afectada negativamente por ésta.

3.4.4. Vínculos al interior del sector automotriz

Hasta aquí hemos avanzado en las distintas actividades del sector por separado. Nos proponemos ahora analizarlas comparativamente y en relación con el resto de la industria manufacturera.



Fuente: Elaboración propia a partir de DEyCC, RIP e INDEC¹³⁵.

La interpretación de las observaciones anteriores nos lleva a considerar diversos elementos.

En primer lugar, cabe considerar que el peso relativo de la Industria manufacturera en el PGB provincial ha variado en los años de referencia, que se observa en el Gráfico N°4. En efecto, la participación del sector industrial dentro de los productores de bienes cayó en términos relativos por el crecimiento del sector agropecuario. El comportamiento de ambos sectores parece indicar una relación inversa entre el crecimiento del sector primario y el del secundario; además, que basados en los promedios de crecimiento anual, se prevé una creciente participación del sector agropecuario (sector que marca el desempeño del sector primario).

En segundo lugar, ponderamos el aporte del sector automotriz al PGB manufacturero. Si bien por los años de que disponemos no podemos establecer una tendencia, se advierte fácilmente un crecimiento en la participación, con su nivel máximo en 2011 del 30,4%, año récord en producción automotriz (CFI, 2014). El resto de los valores corresponden a años de crisis nacional; es decir, que afectó a todos los sectores aunque no en igual medida. En 2002 la participación del sector fue del 4,4%, en 2003 del 14,8% y en 2004 del 7%.

En tercer lugar, al interior del sector, en el desempeño de 2011 se destaca el aporte de la fabricación Carrocerías y de Autopartes en la participación en el PGB provincial, ya que fueron responsables del 24,5% de la participación del sector (y la producción de vehículos el restante 5,9%). Si lo comparamos con 2003, estas dos actividades (carrocerías y autopartes) participaban del 11,8% del PGB manufacturero y las automotrices del 2,9%.

En cuarto lugar, si sumamos a esto que el VBP de las 203 autopartistas que produjeron en 2013 equivalió a un 40% del VBP de las 3 automotrices, la respuesta por el escaso aporte de las terminales al PGB se explica justamente por el valor agregado (VA) que generan. Mientras que en 2003 el VA en relación con el VBP era de 15,8% en automotrices y 57,8% en carroceras y autopartistas (48,5% y 36%

¹³⁵ De 2002 y 2011 no se encuentran datos desagregados al interior del sector automotriz, por lo tanto los valores corresponden a todo el sector. Para los demás años, las columnas verdes no incluyen a la industria automotriz.

respectivamente), en 2013 eran del 14,3% para automotrices y del 50,5% para las dos actividades restantes (DEyCC e INDEC). Estos datos nos hacen pensar en una probable leve tendencia al descenso del VA a la producción en todo el sector.

Creemos que en la composición del valor agregado operan dos fuerzas en sentido opuesto. Tensa hacia la suba del porcentaje de VA el incremento del número de empleados cuando crece la producción (gráfico N°12). Tensan hacia su baja, por un lado, la tercerización de ciertas actividades productivas por parte de las terminales, al encontrar costos de producción menores en el sector metalúrgico debido a la amplia diferencia salarial de sus trabajadores, que pertenecen a la UOM¹³⁶. Esto último significaría que el VA se genera –quizás en niveles algo menores-, sólo que se contabiliza en otra industria de la cadena de valor. Sólo si esta industria es la autopartista, los niveles de VA de todo el sector serán similares. Por otro lado, si recordamos que el salario es uno de los componentes del VA, y los salarios de los trabajadores de las terminales se determinan a nivel nacional (Acuerdos SMATA-empresas), y su tendencia general ha sido a la baja, por el lado del salario el VA también tensa hacia la baja.

El cálculo del VA se realiza en relación con el VBP. El porcentaje restante se denomina Consumo Intermedio. En 2003 el VA a la producción provincial del sector automotriz (CIU 34) respecto de su VBP fue del 27,6%. Los bienes intermedios sumaron el 72,4% restante del VBP, y provinieron de eslabones anteriores y fundamentalmente de la importación (CFI, 2014).

El consumo intermedio (CI) del sector automotriz se compone de los bienes que producen los eslabones anteriores del sector que son utilizados por las terminales.

El destino de estos bienes producidos por las fábricas autopartistas y de carrocerías provinciales, para el año 2003, fue principalmente las terminales radicadas en la ciudad de Córdoba. Para 2016, las multinacionales autopartistas que producen localmente tenían escaso porcentaje de exportaciones, con excepción de VW, y su producción tenía un destino provincial promedio del 45%.

El CI de las terminales automotrices en 2003 provino en un 49%¹³⁷ de la misma provincia, un 18% del resto del país, y el 33% restante de la importación. (CFI, 2014 con datos de RIP 2003). En 2016 la composición de la producción varió notablemente. Los bienes de CI provinieron de la misma provincia en promedio en un 20,3%; del resto del país el 26,3%; de países limítrofes del 41%; y del resto del mundo un 12,3%. Es decir, que el CI de 2016 para las automotrices se conformó en un 53,3% de bienes importados. Esto da cuenta de un crecimiento del 20% de la participación de insumos importados en el CI entre 2003 y 2016.

3.5. Conclusiones

En este capítulo hemos abordado el desempeño del sector automotriz en la región, el país y Córdoba entre 2000 y 2015, debido a que nuestro caso de estudio se incluye plenamente en el sector, con la salvedad de que es considerado como terminal para el Estado, y en su dinámica productiva funciona como autopartista multinacional. Estos dos modos de caracterización aportan cierta

¹³⁶ Más información en capítulo sobre Relaciones de trabajo

¹³⁷ Ese 49% se distribuye en un 17,1% de autopartes, 13% de carrocerías, 6% de automóviles de producción local, y 12,9% a otros rubros.

singularidad a la empresa VW. De este modo, el desarrollo aquí realizado es relevante para comprender las lógicas empresariales.

Hemos señalado en primer lugar que en el período el sector automotriz es deficitario, ya que ha contribuido a incrementar notablemente los déficits externos de las cuentas nacionales, ocasionando restricciones externas en la última fase del período. Su impacto sobre la creación de empleo es escaso y ha incrementado su tasa de explotación. Su creciente internacionalización ha producido un desacople con la red local de proveedores –que ha ocasionado cierres de empresas y pérdidas de puestos de trabajo-. Pese a esto, se vieron beneficiadas históricamente por políticas activas del Estado, y por la laxitud e ineficacia de los controles. A diferencia, la actividad autopartista de capitales locales, mucho más dinámica en la creación de empleo, no se ha beneficiado de políticas efectivas para su fortalecimiento.

El MERCOSUR y las políticas sectoriales en Argentina ampliaron el comercio intrazona, aumentaron la actividad económica sectorial e impulsaron la radicación de empresas multinacionales automotrices y sus proveedoras autopartistas en el territorio. Como consecuencia, crearon una estructura productiva sectorial con alta dependencia de Brasil y muy bajo contenido local de la producción que apenas ronda el 20%, por importación de autopartes. Estos resultados no afectan la rentabilidad global de las multinacionales del sector sino que la incrementan. No obstante, a la hora de reducir personal (despidos) y horas trabajadas, solicitar subsidios o aumentar los ritmos de trabajo – tanto a nivel nacional como provincial-, reclaman como si las crisis locales las afectaran tanto o más que cualquier PyME local. Por eso, en base a sus buenos resultados empresariales en la región, la revisión del desempeño del sector en el período 2000-2015 dentro de las fronteras argentinas, junto con la asistencia estatal sectorial recibida –que hemos desarrollado en el capítulo anterior- apuntan a poner en cuestión tanto su vulnerabilidad como su aporte al desarrollo socioeconómico.

A nivel nacional en el período de referencia analizamos cuatro variables: producción, ocupación, horas trabajadas y salario. En términos generales, concluimos que tendencialmente crecieron la producción y la productividad -relación producción-empleo, y producción-horas de trabajo- desde 2003, luego de un decrecimiento del sector desde 1999 a 2002, medido en unidades producidas.

La ocupación presenta gran variabilidad a modo de ciclos que siguen a los de la producción, pero atenuados por la intervención estatal y la resistencia abierta o invisible de los trabajadores en tiempo de crisis, y por la intensificación del trabajo en tiempos de auge. En efecto, los momentos descendentes 2002-2003, 2009 y 2014-2015 se acompañan por despidos y suspensiones – disminución de puestos de trabajo y número de horas trabajadas – mientras que en los de auge 2004-2008 y 2010-2013 aumentan los puestos de trabajo y las horas trabajadas.

Sin embargo, la disminución de los puestos de trabajo es más suave que la de las horas en tiempos de descenso, y viceversa, en épocas de aumento de producción, el incremento de horas es más fuerte que el del empleo. En nuestra interpretación, en los ciclos de auge se incrementa la productividad por las lógicas empresariales y en los ciclos de declive, la intervención estatal y sindical (tanto de conducciones como de las bases), lo que llamamos “efecto institucional”, atenúa los despidos.

Es decir, dentro de las variables consideradas, la productividad en el período incrementa ya que la producción crece por sobre el empleo, y también sobre las horas trabajadas por obrero. Es decir, que

el tiempo utilizado en la producción de cada vehículo tendió hacia la baja, sobre todo en tiempos de crecimiento de la producción, lo que podría explicarse por aumento de los ritmos de producción, por incorporación de tecnología, aumento del UCI o cierta combinación de estos.

En cuanto a lo salarial, encontramos que el valor de la hora de trabajo en términos reales tuvo una tendencia a la baja en todo el período, y en mayor medida la remuneración por vehículo producido, lo que nos aproxima a suponer una mayor tasa de explotación.

Es decir, que los datos a nivel nacional dan cuenta de resultados muy positivos en términos de la rentabilidad empresarial del sector; escasos resultados positivos para sus trabajadores (mayor nivel salarial por negociaciones colectivas y mayor porcentaje de empleo formal que en otras industrias) con tendencia al descenso de las condiciones de trabajo y salario del sector; y un creciente déficit comercial y de la balanza de pagos para el Estado nacional.

3.5.1. Síntesis de los hallazgos más relevantes sobre el sector automotriz cordobés

Debido a la vastedad de información analizada, presentamos los datos más destacados de manera sintética.

- **Aporte del sector automotriz al PGB manufacturero**

- Se advierte un crecimiento en la participación, con su nivel máximo en 2011 del 30,4%, año récord en producción automotriz. En 2002 la participación del sector fue del 4,4%, en 2003 del 14,8% y en 2004 del 7%.
- Si comparamos los datos de 2003 y 2011, podemos inferir que la fabricación Carrocerías y de Autopartes participa crecientemente en el PGB provincial en comparación con la producción de vehículos. Esto podría explicarse porque en la distribución de la participación entre autopartistas y terminales en el PGB existen varias tensiones. Por un lado, aumentó la importación de componentes. Por otro, es creciente la tercerización de procesos y productos de las automotrices hacia las autopartistas. Finalmente, reviste importancia la producción de autopartistas multinacionales para la exportación, como es el caso VW. Como resultado de estas tres fuerzas, prima la participación del autopartismo en el crecimiento del sector en el PGB. Por lo cual, el autopartismo multinacional se beneficiaría en detrimento de los autopartistas de capitales locales.

- **Industria Automotriz**

a- Producción de vehículos

- Las unidades producidas en Córdoba tuvieron un desempeño cíclico no muy diferente del nacional, con crecimiento sostenido desde 2003 a 2011. Desde 2012 su desempeño fue más oscilante, con tendencia al descenso, sobre todo 2014 y 2015.
- Origen de las materias primas. La provisión de materias primas entre 2003 y 2016 marca un reemplazo del origen provincial que en 2003 fue del 49%, por el externo que crece un 20 %, y por el

resto del país que crece un 9%. En 2016, entonces, el origen de las materias primas fue sólo del 33% local.

- Inversiones anuales 2005-2015: promediaron un 0,9% de su VBP con tendencia al descenso.

b- Empleo e intensidad del trabajo

- La ocupación presenta gran variabilidad a modo de ciclos que siguen a los de la producción. Un ciclo descendente entre 2001 y 2005, cuyo nivel se mantiene hasta 2007, para comenzar a crecer sostenidamente hasta 2013, cuando inicia un nuevo descenso.
- Relación entre VBP_R y costo laboral. La tendencia general de la producción de valor de las automotrices en términos reales fue al crecimiento, con oscilaciones hacia la baja. Ya en 2007 el VBP supera ampliamente los niveles pre-crisis, y su crecimiento es mayor que el de la producción. El costo laboral que pagan las empresas (salarios más contribuciones varias) promedia el 8% del VBP entre 2011 y 2015. Sin embargo, si observamos el comportamiento a nivel nacional, el período 2011-2015 es el de mayores costos laborales en relación con el VBP. No obstante, estos valores dan cuenta de que la variable salarial es poco significativa respecto del valor dinerario de la producción.
- Vehículos producidos por trabajador: Entre 2000 (36,2 vehículos por trabajador) y 2002 (4,3) –crisis nacional- se produce un descenso marcado en la intensidad del trabajo. Desde ese momento la intensidad crece ininterrumpidamente hasta 2008 (45,8). Desciende nuevamente en 2009 (crisis internacional) para superar en 2010 los niveles históricos (49,4). Desciende levemente en 2012, y mantiene un desempeño oscilante (entre 29 y 35).

c- Productividad

- La dinámica de la productividad provincial guarda estrecha relación con la nacional. Destacamos que comenzada la recuperación productiva, entre 2006 y 2007 y en 2010-2011 las terminales parecieron “aprovechar” la experiencia de crisis reciente para aumentar la productividad. En este sentido, los períodos de descenso de la producción (2002-2003, 2009 y 2014-2015) generaron pérdidas de empleo, aunque en menor medida que la reducción de la producción, debido al efecto institucional y a las resistencias. Al mismo tiempo, estos declives ejercen como disciplinadores del trabajo, permitiendo que en los períodos posteriores se produzcan fuertes aumentos de la productividad.

- **Autopartistas**

a- Características generales de la actividad

- El 30% de las autopartistas y el 14,5% de las carroceras del país están radicadas en Córdoba
- Son más de 200 empresas, mayormente pequeñas y medianas, con importante demanda de mano de obra en relación con su tamaño (8,5% del total de trabajadores empleados por el sector industrial en 2013) y en gran medida radicadas en la capital provincial (80%), si bien su producción

se distribuye en 15 departamentos. La producción total de esta actividad en el año 2013 representó el 8% de la producción a valores corrientes de la industria de provincial. Sin embargo, también pertenece a esta actividad grupo de empresas multinacionales cuyas características se diferencian en gran medida de la generalidad de las pymes autopartistas descritas aquí.

- Han intentado adaptarse tecnológicamente a los requisitos de las automotrices, y los despidos por la crisis de 2002 les generaron problemas para recontratar mano de obra por los aprendizajes que se perdieron con los despidos.
- En relación con su provisión a las automotrices, aquellas que son proveedoras directas de las automotrices constituyen el primer anillo; segmento es sumamente heterogéneo tanto en tamaño de las empresas como en origen del capital, y tienen muy pocos clientes con altos volúmenes de demanda. Las empresas del segundo anillo son las que proveen a las del primero; en general son pequeñas, con un tamaño de producción reducido; sus inversiones se financian con recursos propios en mayor medida, a diferencia de sus clientes. Trabajan habitualmente sobre diseños suministrados por las terminales o por las multinacionales autopartistas. Requieren de un buen nivel de habilidades técnicas para alcanzar los requerimientos de costos y flexibilidad; y sus clientes les exigen certificaciones de calidad. Tienen posibilidades de abrirse al comercio internacional
- Su clasificación según el grado de agregación de sus productos las divide en proveedores de partes y piezas (predominantemente empresas de capital local), y proveedores de conjuntos y sistemas (mayormente filiales de multinacionales).

- **Multinacionales autopartistas**

- A 2015 había 18 multinacionales instaladas en la provincia de Córdoba. De éstas, 14 están situadas en la ciudad capital, y 3 en ciudades del interior. Su instalación en el territorio cordobés creció un 300% en 15 años.
- Seis de estas empresas son consideradas las más importantes autopartistas radicadas en el país.

a- Producción

- Representan solamente el 7,3% del total de autopartistas; 6 de ellas son pymes y 9 grandes empresas, según la arbitraria clasificación del gobierno provincial, que habilita a las primeras a recibir mayores beneficios estatales.
- Las 15 empresas multinacionales existentes en 2013 concentraron el 92% del VBP, lo que nos deja un 8% del VBP distribuido las restantes 188 empresas.
- En términos monetarios, pareciera que las autopartistas inician su crisis en 2001, un año antes que las automotrices, y ya en 2003 recuperaron los niveles de ingreso (VBP), que continuaron en crecimiento constante. A diferencia de las terminales, el año 2009 no descendió el VBP, sino que los años anterior y posterior mostraron baja en los VBP. A partir de 2011 retomaron el crecimiento.

- Inversiones. Realizan un mayor porcentaje de inversiones respecto del VBP que las terminales. Promediaron el 2,6% de su VBP entre 2005 y 2015.
- Materias primas: Si bien hay variaciones en cada empresa, provienen fundamentalmente del resto del país y del resto del mundo. Esto da cuenta de un escaso desarrollo de los eslabones previos a las actividades centrales de la cadena automotriz, y que tendría potencial en términos de la demanda. Por tipo de producto, aquellas empresas que fabrican conjuntos (en su totalidad o parcialmente) tienen los más altos porcentajes de provisión provincial, porcentajes medios que provienen del resto del país, y escasa dependencia de países limítrofes. Este perfil se corresponde con la idea de multinacionales proveedoras de conjuntos a partir de acuerdos directos con las terminales en sus casas matrices (extra Mercosur), desde donde incorporan un número menor de insumos. Las proveedoras de piezas incorporan menor componente local (provincial) y del resto del mundo, pero se proveen fuertemente del mercado nacional, quizás por el escaso desarrollo en Córdoba de empresas del tercer anillo, ya que la fabricación de piezas, por ser una etapa previa a la de fabricación de conjuntos, tiende por lógica a incorporar mayor porcentaje de materiales básicos.

b- Destino de las ventas:

- Venden más del 70% de su producción dentro del país, y 5 de ellas directamente no realizan ventas al exterior. Hay 3 empresas que venden entre el 90 y el 100% de su producción en Córdoba, y las otras 5 destinan el 65% ó más al resto del país. Esto da cuenta de la alta dependencia de las autopartistas con respecto a las automotrices radicadas en el territorio nacional. No es un dato menor, si recordamos que el origen de las mismas es externo.
- Las proveedoras de conjuntos venden exclusivamente a las terminales de la ciudad de Córdoba, lo que las sitúa en el primer anillo. Las proveedoras de piezas venden fundamentalmente al mercado nacional, y en menor medida al Mercosur. Esta distribución guarda relación con el déficit comercial del sector autopartista nacional (si bien por el número de empresas relevadas el dato no tiene valor estadístico, sigue la misma tendencia).

c- Empleo

- Las 15 multinacionales ocupaban a 5.143 trabajadores en 2013; es decir, un 61% del empleo de la actividad (RIP). Entre 2001 y 2007 el empleo tuvo una tendencia creciente. Desde 2008, si bien ésta se mantiene, hay oscilaciones interanuales.

d- Creación de valor

- Dos momentos de intensificación de la creación de valor por trabajador en las autopartistas multinacionales: El primero es 2002-2004, período de recuperación y salida de la crisis de la actividad, el sector y de la actividad económica nacional. El segundo es 2011-2015, en un contexto de aumento de la producción del sector. Si consideramos la alta dependencia de las ventas a las terminales asentadas local y nacionalmente que tiene la actividad, este auge pudo venir de la mano de un incremento de la demanda, pero en término de factores de producción, debió darse un

incremento de la intensidad del trabajo (IHT), incorporación tecnológica, o una más eficiente combinación de estos factores. No obstante, ni los valores de inversión ni las oscilaciones en estos parecen asociarse con esta relación.

- La importante baja en el coeficiente ICV en 2002 y 2016, en los que los descensos en la producción (medida en su valor monetario) fueron muy pronunciados -41% en 2001 y 52% en 2016- con respecto a la reducción de los puestos de trabajo -33% en 2001 y 13% en 2016- se explica porque el empleo oscila menos que la producción por el “efecto institucional”. Es decir, que en esos años los trabajadores crearon relativamente menos valor, por ejemplo, por descensos de la demanda y/o de los planes anuales de producción y cierto mantenimiento del número de empleados (menos despidos y suspensiones en relación con la baja de producción). Esto último, puede estar vinculado también con las luchas de los trabajadores, mayormente sindicalizados en UOM, aunque algunos lo están a SMATA (VW, Renault planta de fundición y Gestamp, por ejemplo).
- Las contracciones en el ICV respondieron a dos dinámicas. Una, en 2008 y en 2010, donde el empleo se redujo un 16% en cada año y el valor de la producción un 10 y 16% respectivamente; es decir, el empleo y el valor de producción decrecen casi a la par. La otra corresponde a 2014, cuando el empleo disminuye un 10% y el VBP crece un 18%. Esto no puede explicarse por la inflación porque la variable está controlada. Sólo podría pensarse en un contexto de restructuración de la producción, de avance en el disciplinamiento, o de ambos. Finalmente, un año que no tiene relevancia particular en términos de tendencias es 2013, donde hubo incorporación de empleo mayor al aumento del valor de producción, por lo que no puede entenderse como de crisis para las autopartistas. Sin embargo, fue un año de despidos y suspensiones en la industria automotriz, y año en el que VW (incluida dentro de las multinacionales autopartistas) despidió a 19 trabajadores. La producción de autos creció en ese año, por lo que la producción autopartista no pudo verse afectada negativamente por ésta.

- **Vínculos al interior del sector**

a- Producción

- En 2013 el VBP de todas las autopartistas equivalió a alrededor de un 40% del de las 3 automotrices.
- En cuanto a las autopartistas multinacionales, sus recuperaciones parecen más cortas y sus períodos de crecimiento más estables que las terminales.

b- Valor agregado

- La evolución de la relación entre VA y VBP indica una probable leve tendencia al descenso del VA a la producción en todo el sector.
- Creemos que en la composición del valor agregado operan dos fuerzas en sentido opuesto. Tensa hacia la suba del porcentaje de VA el incremento del número de empleados cuando crece la producción. Tensa hacia su baja la tercerización de ciertas actividades productivas y la tendencia a la baja del salario.

- VA: En 2003 el VA a la producción provincial del sector automotriz (CIU 34) respecto de su VBP fue del 27,6%. Los bienes intermedios sumaron el 72% restante del VPB, y provinieron de eslabones anteriores y fundamentalmente de la importación.

c-Consumo Intermedio

- El destino de los bienes producidos por las fábricas autopartistas y de carrocerías provinciales, para el año 2003, fue principalmente las terminales radicadas en la ciudad de Córdoba. Para 2016, la producción de las multinacionales autopartistas que producen localmente tuvo un destino provincial promedio del 45% (Esto no contempla a VW, con claro perfil exportador).
- El componente importado para la producción automotriz creció un 20% entre 2003 y 2016. En 2003 fue del 33% y en 2016 del 53,3%, según lo que declaran las mismas terminales.

3.5.2. Sector automotriz y desarrollo socioeconómico provincial

En la provincia de Córdoba, los testimonios afirman que las claves de la continuidad de la producción automotriz se basan en una decisión inicial de inversión del Estado nacional para desarrollarla a mediados de los años '50 del siglo XX, la alta disponibilidad de mano de obra calificada formada en las universidades y escuelas técnicas, y más recientemente –últimos 30 años aproximadamente- por la red de proveedores existente. Por su parte, la conveniencia local de su permanencia aparece justificada por la creación de empleo, el aporte a la producción y la amplitud de los eslabonamientos productivos por la demanda de las terminales.

Precisamente, los datos dan cuenta de que alrededor del 60% del VA de la cadena productiva proviene de las empresas autopartistas, así como gran parte del empleo (CFI, 2014), y cuyo origen del capital es principalmente local. Estas afirmaciones y datos resultan al menos curiosos luego de revisar las políticas implementadas en Córdoba, ya que las autopartistas (y las metalúrgicas en general) no reciben promociones especiales como lo hacen las automotrices sino que obtienen los mismos beneficios que las demás pymes industriales. Las únicas excepciones, durante el período 2007-2011, fueron: el fallido intento de establecer una Sociedad de Garantías Recíprocas (cuyos fondos más importantes debían provenir de las automotrices), los planes de capacitación de personal y de adaptación de las autopartistas a las exigencias de las automotrices, y los subsidios por crisis.

Tampoco hay control de los porcentajes de insumos importados de los automóviles ni legislación destinada a ello. Es más, pudimos identificar algunos intersticios en los cálculos que harían subir hasta cerca del 55% al ya alto 33% de productos importados en el CI. Sin embargo, los resultados de la balanza comercial provincial son superavitarios. Estimamos en esto que, dado que Córdoba participa en un 30% de la producción automotriz nacional, los datos sobre importaciones se ven afectados contablemente por el puerto o aduana de ingreso, “nacionalizando” y “desresponsabilizándose” del déficit. Es decir, que en las cuentas provinciales no queda registrado el déficit que genera el sector porque la administración de su comercio exterior se concentra en Buenos Aires.

Los aportes a la producción en términos monetarios posicionan al sector en los primeros puestos dentro de la industria manufacturera. No obstante, -y en relación con lo afirmado sobre el componente importado en la producción provincial- los análisis de las cuentas nacionales hablan de que la segunda causa del déficit externo en el período corresponde a las importaciones y envío de utilidades a casas matrices por parte de las multinacionales del sector, lo que profundiza la restricción externa de países como Argentina.

Con respecto al empleo, el sector automotriz aporta el 3% del trabajo registrado del sector privado (estimamos un 1% del empleo total provincial). La generación del 60% de esos puestos de trabajo proviene de pymes autopartistas.

Además, las condiciones del empleo, del salario¹³⁸ y de negociación paritaria son mejores que las de un amplio abanico de actividades, lo que no significa que sean buenas. No obstante, los procesos de incorporación de tecnología -que son periódicos en las terminales y más esporádicos en las autopartistas- y la disminución del salario/hora han aumentado la explotación laboral¹³⁹.

También debemos considerar que la industria autopartista -la que más beneficios aporta en este esquema- por su naturaleza se destina a la producción para el consumo intermedio, lo que lo hace fuertemente dependiente de otras industrias. Queda el desafío por analizar los demás sectores de la producción y los servicios y sus potencialidades de vinculación¹⁴⁰.

Para finalizar, el impacto actual de la producción del sector automotriz -y fundamentalmente de las multinacionales- no parece compensar los altos costos que genera en todos los niveles del Estado. Esto requiere un replanteo de la EOP destinada al sector, y en particular de aquella destinada a sus trabajadores, ya que las decisiones en el período, sólo alcanzaron a contener levemente el desempleo sectorial en épocas de crisis, y como contrapartida los trabajadores sufren crecientes presiones a la baja sobre el salario y para aumentar la intensidad del trabajo. En el próximo capítulo veremos, a través de la situación de la fábrica Volkswagen Centro Industrial Córdoba en el período, de qué otras maneras se ven afectados los trabajadores de esta multinacional automotriz -tal como la considera el gobierno provincial para aumentar los beneficios que le brinda- que en este capítulo se consideró autopartista porque efectivamente produce cajas de cambio en esta provincia.

¹³⁸ Si bien no lo hemos desarrollado en este trabajo, cabe destacar que los salarios del sector metalúrgico (que para la mayoría de las autopartistas los negocia la UOM) son inferiores a los de las automotrices (negocia SMATA).

¹³⁹ Otro aspecto que no hemos contemplado en el desarrollo es la tercerización de áreas y de la contratación (mediante consultoras), que genera diversificación de condiciones de trabajo (y probablemente restringe las posibilidades de colectivizar las luchas por la fragmentación laboral). Se analizará en el capítulo siguiente.

¹⁴⁰ En este sentido, la misma combinación de políticas se implementó para el sector de las TICs en la provincia, generando un polo de desarrollo. Si consideramos que los avances previstos para el sector automotriz vienen de la mano de mayor incorporación tecnológica, existe un posible espacio de vinculación entre ambos sectores. El único límite -que no es menor- es la resistencia de las multinacionales a descentralizar los procesos de diseño e I+D.

CAPÍTULO 4

RESTRUCTURACION, CONFLICTO Y CONSTRUCCIÓN DE UNA TRAYECTORIA SOCIOPOLÍTICA INTERGENERACIONAL

Introducción

Hemos abordado la creciente globalización de la producción y la gestión de las multinacionales automotrices. En Argentina y en Córdoba observamos las características de la regulación y la acción estatal hacia el sector, ponderamos la importancia de la producción automotriz y autopartista en relación con la estructura productiva local -en particular la producción, la ocupación y el salario-, y diferenciamos la producción sectorial según el origen del capital.

En este capítulo abordaremos en primer lugar, la constitución y el desenvolvimiento a través de los años que enmarcan nuestro estudio de los dos actores principales en este trabajo: la empresa Volkswagen en Córdoba y la lista opositora de trabajadores, que se constituyó en una excepción dentro del complejo automotriz de la provincia, comenzando por el mismo hecho de poder constituirse como Lista, mantenerse en el tiempo y desarrollar un modo particular de lucha.

Periodizaremos separadamente el desarrollo de ambos actores, basándonos en los criterios específicos de sus respectivas lógicas, para avanzar luego en los próximos dos capítulos mostrando cómo entablan relaciones complejas en un espacio y tiempo que condensa dinámicas sociales: el lugar de trabajo.

Ambas lógicas, la de la multinacional VW y la de sus trabajadores más activos políticamente, se entrelazan en el lugar de trabajo y van siendo procesadas individual y colectivamente.

En segundo lugar pondremos el foco en el problema de la representación, que pone en juego a un tercer actor, la conducción sindical, que se vio desafiada en sus prácticas por una propuesta antiburocrática, y comenzó a desplegar diferentes estrategias para desactivar el incipiente activismo. El enfrentamiento entre ambos actores impregnó todas las luchas del período.

Finalmente, avanzamos desde la perspectiva de los activistas de la Lista 2-La Tuerca, para conocer sus experiencias pasadas y presentes, individuales y colectivas, las que vivieron dentro de la fábrica y fuera de ella, que afectaron su disposición a la acción y fueron construyendo un colectivo que

se convirtió en organización. Distintas generaciones de trabajadores en un diálogo constructivo forman parte de ella y en el transcurrir de la experiencia compartida, a la luz del tiempo, puede trazarse su trayectoria, que es social y fundamentalmente política.

4.1. La empresa

Volkswagen se instaló en Córdoba a partir de una infraestructura fabril preexistente, la empresa Transax, absorbiendo a sus trabajadores. No obstante, su base tecnológica y sus modos de gerenciamiento eran muy distintos a los de su predecesora, por lo que desde el inicio emprendió reestructuraciones. En esta empresa, en un grupo de trabajadores llevaron adelante una forma de activismo que logró mantenerse en el tiempo, a diferencia del contexto general del sector y de la industria automotriz de Córdoba.

La automotriz de origen alemán se emplazó en Argentina en 1980 en la localidad de General Pacheco, provincia de Buenos Aires, y recién en 1991 llegó a territorio cordobés para producir cajas de velocidades. Se constituyó así en la cuarta multinacional automotriz radicada en la ciudad.

Desde fines de los años '90 formó parte -junto a Ford- de Autolatina, para sus fábricas de Argentina y Brasil. Desde 1995 opera individualmente, y mantiene su emplazamiento en Córdoba en la infraestructura de la ex Transax. Fabrica cajas de cambio, en el marco de una producción global de automóviles. Es decir, por su producción, en Córdoba, VW actúa como autopartista. La fábrica se estructura en tres plantas, según el modelo de caja principal: MQ250, MQ200A y MQ200B.

Entre las razones que se esgrimen sobre el por qué de la instalación de las industrias automotrices fuera de los países centrales, una de ellas son los mayores márgenes para la acción empresarial en la organización del trabajo que permiten algunos países. En este sentido Della Corte *et al*, señalan las diferencias entre el proceso de trabajo en VW entre la casa matriz y las sucursales argentinas.

Las autoras definen lo que denominan Modelo Renano, modalidad de trabajo que se desarrolla en Alemania:

"Este modelo es operado en co-gestión con los sindicatos lo que, en Alemania, se traduce en una mayor garantía de estabilidad, seguridad y mejores condiciones de trabajo para los trabajadores en comparación con otros fabricantes de automóviles, como Fiat por ejemplo. Un modelo-símbolo del capitalismo con 'rostro humano', exigiendo productividad, pero al mismo tiempo respetando los derechos y tratando de mejorar la vida de los obreros, con el supuesto de que una mejor condición de trabajo se traduce en una mayor y más eficiente producción. Ya a finales de los años '90 del siglo XX, algunos investigadores observaron que, en realidad, este modelo se convierte en un arma de doble filo, una explotación muy sofisticada". (Della Corte E. y OCLYSA, 2013b: 2-3).

Podríamos pensar que desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, este modelo constituye un avance. Sin embargo, muchos autores han puesto en cuestión que las nuevas formas de gestión impliquen mayor autonomía y calidad laboral para los obreros (Antunes, 2009). No obstante, aunque adoptáramos el punto de vista optimista

de aquellos que consideran este modelo como un progreso para los trabajadores, encontraríamos en su aplicación local dos grandes escollos para pensar en tal mejora.

El primero, se relaciona con la dinámica sindical y la regulación del trabajo. Como ya hemos analizado en el capítulo 2, la facilidad con que los sindicatos –y en particular el SMATA- se han “reconvertido”, en su organización y su modo de organización, los ha llevado a posicionarse desde el lado del capital. Tampoco resulta factible –y lo comprobaremos en este capítulo- que el sindicato cediera su lugar para la participación directa de las bases en este modelo.

El segundo escollo son las intenciones de la firma al instalarse en nuestro país. VW ve aquí la posibilidad de “ajustar” el modelo de gestión y organización del trabajo a un contexto menos exigente para la empresa –en relación con el modelo renano- afectando fundamentalmente las condiciones de trabajo y contratación, pero reduciendo los costos y aumentando los ritmos. (Della Corte et al, 2013a). Con esto, sortea las restricciones que el modelo impone a la producción en su casa matriz, y se asegura escasa resistencia sindical, puesto que SMATA acordó la “paz social” con la industria y el Estado.

Para reforzar la idea de comportamientos diferenciados en las casas matrices y en las sucursales, citemos el testimonio de un funcionario provincial, que además fue empresario autopartista que nos comenta en referencia a las automotrices en general: *“las mismas empresas tienen un comportamiento con doble estándar dependiendo en el país en el que actúen, esto es importante de apuntarlo”* (E2, 29/03/17).

El soporte normativo para esta desregulación de las lógicas empresariales hay que rastrearlo en el “Régimen automotriz”, firmado en 1991, al amparo del cual se instala el centro de producción de Volkswagen en Córdoba. Formalizado por decreto nacional 2677 –como vimos-, este régimen cristalizó un acuerdo entre las empresas vinculadas al sector automotriz y sus cámaras, los sindicatos y el Estado, donde cada parte jugó un papel en el fortalecimiento del sector.

Con este sustento de incondicional apoyo estatal y gremial, la fábrica implementó el sistema de *lean production*, y bajo normas y acuerdos “flexibles” en el que profundizaremos.

Las características de la aplicación del “modelo renano” a las dos sucursales de VW en el país, es lo que llamamos con Della Corte et al (2013b) “Modelo Argentino”

La aplicación de este modelo hay que analizarla en el contexto de los cambios de firma y la incorporación tecnológica, -que incluyó la construcción y modificación de plantas y la fabricación de nuevos modelos de cajas de cambios-, en un proceso de restructuración productiva. Una serie de hitos acaecidos en este proceso contribuyen a la conformación de distintos períodos en las relaciones de trabajo en VW, así como diferentes niveles de resistencia por parte de los trabajadores, que hemos clasificado en etapas.

4.1.1 Períodos de Restructuración Productiva en Volkswagen

Organizamos la exposición en cinco períodos, que a partir de ciertos hitos institucionales o productivos marcaron cambios de época. Abordamos brevemente períodos anteriores y posteriores al de nuestro objeto de estudio porque ofrecen referencias y antecedentes de importancia para las

relaciones de trabajo en la empresa, permiten identificar la magnitud de los cambios con que se inicia el período de estudio y sobre todo porque marcan un diferencial subjetivo importante a la hora de la construcción (inter)generacional de la acción colectiva.

- Período Transax (1963-1987)
- Período Transicional (1987-2000)
- Período del Nuevo convenio (2000-2010)
- Período de Ajustes Finales (2010-2017)
- Período de Sustentabilidad (2018-)

El primer período en las relaciones de trabajo que llamaremos **Período Transax** (1963-1987), se inició cuando Transax-IKA se instaló en 1963 con el objetivo de fabricar ejes traseros para los autos producidos por IKA. En 1967 fue adquirida por Ford Motor, que sumó la fabricación de transmisiones (LVI 14/01/01). Esta subsidiaria de Ford en la ciudad de Córdoba contrató a algunos de los trabajadores que aún hoy están en actividad en VW.

El segundo período (1987-2000), que llamaremos **Período Transicional**, se inició en julio de 1987. Hasta fines de 1994, VW y Ford, de Argentina y de Brasil, operan fusionadas bajo la firma Autolatina, si bien los vehículos conservaron las denominaciones de sus respectivas marcas. Además de ejes y transmisiones, sumaron la producción de componentes de sistemas de freno. Durante esta etapa no se observaron cambios significativos en los procesos de trabajo, aunque sí en la estrategia comercial a partir de la efectivización de ciertos acuerdos del Mercosur¹⁴¹.

En 1989, en el mismo predio, se inaugura la planta MQ250, que comienza a producir en 1990, generando un importante ingreso de personal entre ese año y 1996.

A fines del '94, luego de la disolución de Autolatina, VW quedó como única propietaria de la planta de Córdoba, que muchos continuaron llamando Ex Transax. Se incorporó la fabricación de motores y se inició la búsqueda de desarrollos que le permitieran moverse en el mercado regional, con miras especialmente hacia Brasil. En 1999 la compañía certificó las normas ISO9001 para toda Sudamérica (ADEFA, 2010). Desde el año 2000 sólo produce transmisiones MQ250 en la planta que lleva ese nombre.

En este período se produjo una combinación de elementos propios de distintos modelos productivos, en transición hacia el Modelo Argentino versión VW.

Se abrió una tercer etapa (2000-2010) al que llamaremos **Período del Nuevo Convenio**, en el año 2000, con el inicio de la construcción de la planta MQ200 -a partir de la estructura de la vieja planta de Transax- y la incorporación de personal que operaría en ésta. La puesta en marcha de su producción

¹⁴¹En este sentido, retomamos una entrevista realizada a un directivo de la ex Autolatina en la revista Mercado *"Para nuestro sector el Mercado Común del Sur ya comenzó a funcionar porque en este mes de marzo comenzaremos a vender los primeros vehículos importados desde Brasil con arancel cero". Por fin, para Jorge Olivieri, director de relaciones externas de Autolatina (el joint-venture productivo y comercial entre Ford y Volkswagen para Argentina y Brasil), se concreta una medida que permitirá bajar costos y ampliar mercados a una industria que está contra las cuerdas debido a la profunda caída del poder adquisitivo" (Mercado, s/d)*

fue a fines de 2001. La nueva planta operaba en 4 turnos de 6 horas, por lo que se diseñó un nuevo CCT para los ingresantes a partir de esa fecha, que servirá como modelo de precarización de las condiciones de trabajo y contratación para las demás automotrices de la provincia.

El cuarto, o **Período de Ajustes Finales** se inició en 2010, con una inversión para la construcción y equipamiento de la planta MQ200B, los intentos de maximización de la productividad y de generalización del empleo mediante Convenio de 6 horas y 4 turnos diarios.

Influenciado por los cambios de gestión a nivel global en VW, podemos hablar de un quinto período, el **Período de Sustentabilidad**, que se inició con la reestructuración de la empresa luego del escándalo por la adulteración de medidores de emisiones tóxicas en los autos de alta gama de EEUU en 2015, y que hacia fines de 2017 comenzó a mostrar sus efectos en el CIC. VW cambió la orientación de sus innovaciones hacia elementos menos contaminantes del ambiente, a la vez que intentó mantener su lugar en las ventas mundiales y recuperar las pérdidas en imagen y en rentabilidad. Es decir, hacer a la empresa sustentable en ambos aspectos. Sin bien nuestro estudio termina en 2015, haremos una breve referencia también a este probable nuevo período desde 2018.

.Después de una caracterización general de cada uno, a continuación profundizamos los períodos en que se desarrolla nuestro objeto de estudio, el tercero o “del Nuevo Convenio”, el cuarto o “de Ajustes Finales” y el quinto “de Sustentabilidad”

- **Período del Nuevo Convenio**

Está difundida la idea en los organismos públicos y privados provinciales y entre los investigadores, de la resistencia que oponen las multinacionales del sector automotriz a la hora de brindar información sobre su desempeño. Intentando sortear este escollo, hemos recurrido a las propias publicaciones de VW sobre su actividad. A partir de esto, contrastaremos con otras fuentes disponibles.

En marzo del año 2000, VW informaba al gobierno argentino su inversión de U\$S 323.000.000 en una nueva planta en Córdoba, que fabricaría las cajas MQ200 y generaría 2000 puestos de trabajo. El Ministerio de Economía atribuyó esta decisión empresarial al compromiso estatal a futuro de convenir condiciones beneficiosas que disminuirían los costos de inversión (Mercado, 9/03/2000). Dos meses más tarde, el anuncio bajaba abruptamente el monto de inversión a U\$S200.000.000¹⁴² y diferenciaba la incorporación de personal entre empleos directos (1.100) y empleos indirectos (900), según palabras del presidente de VW Argentina, Herbel Demel, en la ceremonia de colocación de la piedra fundamental del nuevo emplazamiento. También dijo que *“El comienzo de la construcción de la planta está previsto para junio y el inicio de la producción para noviembre de 2001. Esta inversión permitiría aumentar la capacidad del complejo a 2.000 transmisiones diarias”* (Mercado, 4/10/2000), y aumentar las exportaciones en US\$ 160 millones adicionales.

¹⁴² De este monto, u\$s 40 millones los obtuvo de un préstamo a 8 años otorgado por el European Investment Bank. (Mercado, 4/10/2000). La inversión se concretó en dos etapas. La primera, de unos u\$s145 millones, y la segunda de u\$s60 millones para equipamiento. (LVI, 14/01/2001).

La planta preexistente, MQ250, en 1999 fabricó 370.000 unidades de transmisión, con una facturación de US\$ 210 millones, con más de 40% de la producción exportada a Europa, México y Brasil. (Mercado 16/05/2000)

Para fines de agosto del mismo año 2000, VW suspendió personal debido a la reducción de las ventas de automóviles en el país, si bien la producción local de autopartes se destinaba en muy poco porcentaje al mercado interno. El ya por entonces Secretario General del SMATA, Omar Dragún, afirmaba *"si persiste este panorama y no se modifica nada, estamos ante el riesgo de que las fábricas produzcan despidos en los próximos meses"*. (Mercado, 28/08/2000). A fines de noviembre del mismo año, anunciaba la contratación de 200 trabajadores para cubrir vacantes por vacaciones para evitar que la fábrica dejara de producir las 24 horas. (Mercado, 29/11/2000).

El año 2000 marcó un panorama contradictorio, con planes de expansión, suspensiones y contratación de personal temporario. El análisis posterior nos permitirá poner esto en contexto y comprender mejor la estrategia que da sentido a medidas que intuitivamente parecen reflejar situaciones opuestas.

En el contexto de una profunda crisis socioeconómica nacional, la contracción de la producción industrial de 2001 en Argentina se reflejó, entre otros indicadores, en un uso de la capacidad instalada del 25%. Ante esta contracción que también afectó a la industria automotriz, el presidente de VW Brasil –ex presidente de la firma en Argentina- señaló que harían falta entre 2 y 3 años para que VW recuperara los valores de producción de 1993 en Argentina, considerando esa década como perdida, y que a Brasil le llevaría un par de años más; que este último país emuló el modelo argentino de incentivos a las inversiones de automotrices, logrando atraer a los mismos capitales. (Mercado, 19/02/2001)

Viktor Klima, a poco tiempo de asumir como presidente de VW Argentina, afirmaba que pese a la situación económica del país, los motivos para no cerrar las plantas argentinas se vinculaban con los impuestos a los automóviles importados del 35% que harían a sus precios poco competitivos, la necesidad de repartir los riesgos económicos entre varios países de Latinoamérica, la previsión de aumentar la competitividad vía reducción de gastos de financiación y de material -esto último a través de duras negociaciones con los suministradores- y la diversificación de las exportaciones empezando por México. Con este país habían firmado por entonces una reducción arancelaria del 20 al 8%. Klima señaló además, sin eufemismos, que el acuerdo con los sindicatos permitió reducir los costos del personal en 25% mediante jubilaciones anticipadas y un modelo de horario de cuatro días que sigue el ejemplo alemán. Finalmente, indicó que como en el año 2000 Argentina y Brasil representaron el 12% de la facturación global de VW (Mercado, 9/03/2001), ambos países eran locaciones rentables.

Es decir, que los análisis globales de VW en 2001 y hacia el futuro indicaban un buen rendimiento para ambos países, y la continuidad de la producción local se aseguraba por efecto de las restricciones a la importación de vehículos en Argentina.

En Córdoba, en enero de 2001, cuando el sector automotriz local estaba en crisis, VW trabajaba 3 turnos diarios de 8 horas y sólo descansaba $1^{1/2}$ turno los domingos para realizar el mantenimiento de las máquinas. La MQ250 hacía 1500 cajas diarias con 1.220 empleados directos (y otros 600 indirectos).

La composición del producto era nacional sólo en un 40%, y facturaba unos u\$s250.000.000 anuales para diversos mercados. LVI, 14/01/2001).

Con la inauguración de la planta MQ200 a fines de ese año, su producción alcanzó las 1.000 unidades diarias para junio de 2002, destinadas en un 80% a Brasil, 10% a Pacheco y el 10% restante a extrazona. Se preveía una producción de 2.000 unidades, el paso de un 40% a un 63% de componente nacional, y una facturación anual de u\$s160.000.000, todo para fines de 2003. Esto, con 1.100 trabajadores directos y 900 indirectos, en 3 turnos diarios.(LVI, 14/01/2001).

Globalmente, las utilidades de VW no fueron las esperadas en 2003, por lo que inició 2004 anunciando 5.000 despidos. (Mercado, 9/03/2004). En Argentina se destacaron los resultados de 2006 (Mercado, 16/01/2007), y se planearon inversiones desde 2007 para la fabricación de una pick-up (Mercado, 17/10/2007). En 2009 las automotrices instaladas en el país, incluida VW, comenzaron a mostrar que los daños de la crisis internacional de 2007-2008 no fueron tan graves para ellas, y a implementar nuevas estrategias: inserción en economías emergentes dinámicas (que para Latinoamérica eran Brasil, México y Argentina) y el desarrollo de modelos de vehículos globales más pequeños. (Mercado, 13/07/2009)

- **Período de Ajustes Finales**

En lo que concierne al CIC, en junio de 2010 incorporó a su producción una caja de velocidades automática basada en la MQ200 pero más pequeña, para los modelos compactos Gold Trend, Voyage, Fox y Suran que se fabricaban en Brasil. La producción diaria era de 2.200 cajas.

El hito mayor de este cuarto período fue la inversión para la construcción de la tercera planta, MQ200B. Se anunció como posible inversión de u\$s100 millones para agrandar la planta (LVI, 29/05/2010), que aumentaría un 38% la capacidad productiva de la fábrica, demandaría 500 nuevos empleos directos y 500 indirectos¹⁴³ y aumentaría progresivamente las exportaciones a u\$s130.000.000 desde mediados de 2012.

El gobierno provincial y VW firmaron un acuerdo (LVI, 23/06/2011), que se concretó en las Leyes N° 9501 y 9842, ya analizadas, que convienen aportes mutuos. También la presidenta de la nación anunció y destacó la inversión (LVI, 29/06/2010).

Esta inversión finalmente rondó los u\$s155 millones. La contrapartida a los beneficios recibidos desde los gobiernos nacional y provincial establecía implementar procesos de nacionalización de componentes y la formación de un *cluster* productivo con esas empresas, promoviendo la formación de su personal. Este conglomerado –la SGR- nunca logró constituirse, como vimos en el capítulo 2, por intereses de *lobbies* de las cámaras empresariales. El porcentaje prometido de componentes locales tampoco se cumplió. La incorporación inmediata fue de 100 personas, trasladando el compromiso de las restantes 400 a 2012 (LVI, 29/06/2010), que tampoco se cumplió en ese año, sino que se inició un plan de reducción de personal.

¹⁴³Lo que es más difícil de determinar es la cantidad de personal preexistente en la fábrica, ya que el 23/06/10 se mencionaba una planta de 1.200, el 11/08/20 de 1.712 y el 25/06/2011 de “casi 1900” (LVI, 23/06/2010; 11/08/2010; 25/06/2011)

Como parte de la inversión, VW importó la nueva línea de producción completa en 2011, autorizada por resolución 578, que también la eximió del pago de los derechos correspondientes (LVI, 15/09/2011). La otra parte de la inversión consistió en la ampliación de 31.000m² de la planta MQ 200, que ya contaba con unos 80.000m². Incluyó la construcción de nuevas instalaciones de mecanizado y una nueva generación de hornos eléctricos de baja presión para el tratamiento térmico, en sustitución de los anteriores basados en gas (LVI, 19/11/2012). Las plantas MQ200 incorporaron, además, un nuevo producto, las transmisiones automatizadas SQ200. Se duplicó la capacidad de producción diaria para llegar a las 2200 cajas MQ200, que sumadas a las MQ250 totalizan 3.640, ó 1.000.000 por año. La nueva línea de producción y la estructura donde se emplazó, constituyeron en 2012 la planta MQ200B (nombrando como 200A a la planta preexistente).

Esta inversión convirtió al CIC en la segunda planta más grande del mundo en producción de transmisiones y permitió producir una caja de velocidad cada 15 segundos a partir de marzo de 2013, con una capacidad productiva total de 5.200 cajas diarias entre las 3 plantas. (LVI, 25/06/2011)

La inauguración de la nueva planta se demoró unos 6 meses, y no pudo ser pública por temor a que se repitiera el enfrentamiento entre el gobierno nacional y el provincial, y entre la Conducción de SMATA nacional y el Secretario General de la delegación cordobesa, que habían generado revuelo en una inauguración en la planta Renault días antes de la fecha prevista por VW. No obstante, se inició la producción.

En cuanto a la producción efectiva en esos años, 2011 se presentó como récord histórico en el sector, y VW no es una excepción. Luego de los niveles productivos alcanzados, en 2012 se desaceleró levemente.

A principios de octubre de 2012 se anunció un faltante de insumos de un proveedor que disminuyó la producción del fin de semana. También se conoció la merma de la producción de cajas de velocidades MQ250 por contracción del mercado europeo donde éstas fueron mayormente destinadas (95%) durante ese mes. La empresa aseguró que no habría impacto laboral, aunque detuvo la incorporación de nuevos operarios prevista. (LVI, 11/10/2012)

Consultado sobre los motivos de la inversión en Córdoba, en agosto de 2010, el Presidente de la multinacional para Sudamérica dijo que el CIC se mostró confiable en 2001 y 2002,

"cuando el país atravesó una de sus peores crisis. (...) En Córdoba siempre estuvimos disponibles para producir y proveer a otros países, esta fue la punta más importante, la confianza. Córdoba tiene hoy una reputación en el mundo Volkswagen muy alta" (LVI, 11/08/2010)

Y el Presidente para Argentina

"[La posibilidad de incorporar nuevos modelos a la producción de Córdoba] es una lucha permanente que tenemos los presidentes de todas las terminales automotrices. Trabajamos para hacer hoy las cosas muy bien, de manera de ser competitivos para convertirnos en candidatos para nuevos productos." (Emilio Sáenz, presidente de Volkswagen en Argentina. Autoblog.com. 6/05/2013)

Estas afirmaciones dan cuenta de la competencia interfamiliares, que conocen también los operarios:

"porque vos tenés que ser competitivo, porque en realidad Volkswagen y las otras empresas... es como que hacen competencia entre ellos. 'Che, yo fabrico la MQ250, ¿cuánto me sale llevarla a Alemania que tengo que armar autos?' 'Te sale... 500 dólares' 'No, a mí España me la vende a 490 dólares' 'Déjamela en 489 y te la compro'. Entonces obliga al director y a los gerentes a optimizar el precio". (Juan)

Paralelamente a estos cambios, se inició el Turbo Plan, que afectó fundamentalmente a la planta MQ250 por estar más rezagada tecnológicamente. Su objetivo fue su adaptación y la del régimen laboral de los operarios, además de otras modificaciones en la organización de la producción que veremos con más detalle en este capítulo.

En 2013 hubo tres factores que afectaron la dinámica de VW. El primero de ellos fue la devaluación de la moneda brasileña, ante lo cual VW Córdoba afirmó que la demanda desde aquel país se mantenía estable, y que ante eventuales descensos los destinos de las exportaciones de la empresa eran lo suficientemente diversificadas y sus estrategias de aumento de la productividad suficientes para no verse afectados. Testa aseguró que

"En Brasil, tenemos programas de compra estables. A la caída de la competitividad se la enfrenta trabajando para mejorar la productividad y, en esto, estamos relativamente bien. En el tema de la competitividad, los industriales tenemos nuestra responsabilidad" y aclaró a LVI que "con la puesta en marcha de la tercera planta, se reacomodaron puestos, lo que redujo horas extras y turnos los fines de semana". (LVI, 25/06/2011).

El segundo, que parece ir a contramano del anterior, fue la eliminación de turnos de trabajo los fines de semana y la reducción de horas extras por baja de la demanda brasileña. Adicionalmente, a fines de septiembre VW suspendió personal¹⁴⁴, que sólo cobró el 75% de su salario, y desde el 21 de noviembre al 2 de diciembre las plantas se cerraron. A partir de esa fecha se inició anticipadamente el período de vacaciones hasta el 02/01/2014, según informó el Secretario General de SMATA Córdoba (El Puntal, s/d). No quedaba claro si esta última decisión formaba parte del éxito en la estrategia productiva o de que ésta no fue suficiente porque la demanda desde Brasil sí se redujo.

El tercero confunde aún más, porque el 15/08/2013 el director de VW CIC, Carlos Testa, anunció para 2014 una inversión de 17.000 millones de euros (\$127,33 millones) para fabricar una nueva transmisión, la MQ200 MOD, destinada al VW Up! que se fabrica en Brasil.

Las afirmaciones del máximo responsable de la empresa en Córdoba, y las decisiones que efectivamente tomó, clarifican cómo la incorporación tecnológica se combina con mayor presión sobre el trabajo para paliar los descensos de producción. Y que las decisiones de inversión sí contemplan el largo plazo pero las de sostenimiento del empleo no, ya que ante cualquier pequeña disminución de la producción el hilo se corta por el lado del trabajador.

¹⁴⁴Fueron suspendidos 275 operarios de la planta MQ250, cifra que se redujo a 240 el 25/09. El 26/09 se suspendió a todo el personal (LVI, 26/09/2013)

Los planes para 2014 de superar el millón de cajas de velocidades no cambiaron. (LVI, 13/02/2014) En marzo de ese año la bajó en la producción de Suran en Pacheco, se compensó con un pedido desde Europa, que neutralizó un impacto laboral negativo en cuanto a suspensiones en Córdoba. (Comercio y Justicia, 10/03/2014)

Sin embargo, en abril de 2014, se conoció un acuerdo entre dirigentes del SMATA y Volkswagen para un plan de retiros anticipados que implicaba una reducción de 700 puestos. Ante la esperable reacción de los trabajadores, un comunicado de VW anunció que se reunirían la semana siguiente para encontrar alternativas, y señaló

"con más de 7.700 empleados en ambas plantas de Pacheco y Córdoba, Volkswagen Argentina es el fabricante de vehículos líder en el país. (...) En 2013 alcanzó una producción de 106.711 unidades en el Centro Industrial Pacheco con 67.037 Amarok y 39.674 Suran."(LVI, 17/04/2014)

Estas declaraciones ponían en discusión la supuesta imposibilidad de la empresa para sostener el empleo, luego del repunte de la demanda europea un mes antes. La ausencia de la dirigencia de SMATA fue criticada por la oposición sindical, que planeaba disputar el sindicato y recuperar el cuerpo de delegados en VW. Para la comparación, diremos que en la UOM esos días se trabajaba activamente para evitar despidos hormiga. (LVI, 29/04/2014)

Los días 19 y 20 de mayo VW suspendió a 1000 operarios por falta de un componente proveniente de Brasil, que afectó a la planta MQ200 (LVI, 20/05/2014). Esto se repitió los días 5 y 6 de junio, con 900 operarios, por demora de un componente desde Alemania para la misma planta. En ambos casos, los trabajadores suspendidos percibieron sólo el 75% de su salario. (LVI, 5/06/2014; 6/06/2014) Unos días después, VW promocionaba el VW Up! y aseguraba que no habría despidos en Córdoba (LVI, 10/06/2014). Al día siguiente (11 de junio), y por cuatro días, VW volvió a suspender personal (LVI, 15/06/2014). El 15 de agosto, VW retomó la suspensión de 750 operarios de la MQ200 por caída de la demanda brasilera (LVI, 14/08/2014). Se sumaron dos días más, el 5 y 8 de septiembre, con 800 trabajadores suspendidos (i.Profesional, 5/09/2014). Dos días después, SMATA anunció el fin de las suspensiones por la firma de un contrato con China que implicaba un primer envío de 90.000 cajas que se producían en las plantas MQ200, que sufrían las suspensiones. Esto frenaría las cesantías de todo el año y preveían un buen 2015. (LVI, 10/09/2014)

Los comentaristas económicos, al opinar sobre suspensiones y auxilios estatales al sector, advertían que éste no estaba en crisis, sino que era sólo una recesión, afectada en distinta medida por la demanda externa y el cepo cambiario (LVI, 29/08/2014). Sin embargo, el mismo día se anunció que *"(...) este mes, Volkswagen prevé seguir con suspensiones en la planta MQ-200 los viernes y lunes, según fuentes de la empresa."* (LVI, 10/09/2014). A fines de octubre destacaban que la producción estaba casi al tope de su capacidad, y que esto se mantendría hasta mediados de 2015 al menos (LVI, 22/10/2014; 10/11/2014)

A partir del segundo trimestre de 2014 comenzó a visibilizarse cierta tensión entre el gobierno nacional y las automotrices y sus Cámaras, que reproducía el periodismo. Debido a la reducción de las ventas y de la producción del primer trimestre –que en parte era estacional- el periodismo especializado culpó principalmente al Estado por no solventar aún más los costos de las empresas:

"El Estado –que en sus distintos niveles genera el principal componente del precio del vehículo a través de los impuestos (...) debe hacer un esfuerzo para sostener los puestos de trabajo en el sector más dinámico de la industria en los últimos años" y "La rebaja en los tributos y los créditos blandos a través de los bancos oficiales serán, en definitiva, un esfuerzo de la sociedad, que debería ser compensado con la reducción de gastos superfluos en las distintas áreas de gobierno". (LVI, 29/04/2014)

No obstante, reconocieron que el buen desempeño del sector en el bienio anterior los dejó con resto para sostener el empleo.

Días después, el gobierno nacional pidió bajar un 15% el valor de los autos a cambio de una rebaja en los impuestos (LVI, 10/06/2014). Nación planteó la opción de asistir a las automotrices con subsidios REPRO para evitar despidos si éstas no cumplían su promesa de preservar el empleo (LVI, 15/06/2014). A nivel regional, a mediados de junio se prorrogó el acuerdo comercial con Brasil por un año más, aunque los empresarios afirmaron que esto no afectaría significativamente en el corto plazo. Recordemos que en 2014 se iniciaron las políticas de compensación de importaciones y la suba de impuestos a autos importados de alta gama, muy resistidos por automotrices y concesionarias.

En 2015 se conoció que el año anterior VW logró crecer un 4,2% a nivel mundial, con 10,14 millones de vehículos, cifra que lo dejó cerca de Toyota, la primera en ventas, a quien planeaba superar en 2018 (Terra, s/d).

VW Córdoba negoció en 2015 la continuidad de la provisión de cajas de velocidades a China (Comercio y Justicia, 26/02/2015), que logró concretar en abril con otras 30.000 cajas MQ200, e intentó un nuevo acuerdo para exportar las MQ250 (Comercio y Justicia, 22/04/2015). Paralelamente, y en concordancia con las automotrices del grupo Fiat, VW CIC mantuvo abierto el régimen de retiro voluntario para sus trabajadores, acordado con SMATA un año atrás (Comercio y Justicia, 4/03/2015). También, para "facilitar inversiones", se firmó un nuevo acuerdo con SMATA que permitió la flexibilización de horarios y turnos del comedor (LN, 6/04/2015). A fines de julio VW volvió a suspender, esta vez a 450 trabajadores de la MQ200B, alegando problemas relacionados con la baja demanda brasilera (Container, 31/07/2015). En octubre suspendió una semana. En noviembre, 9 días a 350 operarios, por los mismos motivos (LVI, 5/11/2015).

Desde la conducción de SMATA Córdoba afirmaron que el Convenio Nissan-Renault del que participaron junto con el gobierno era un modo de ganar competitividad, ya que el costo salarial en algunos vehículos rondaba el 7-8%, lo que le parecía excesivo. Este convenio modificó los horarios de ingreso y egreso para evitar tiempos muertos. El diario La Nación comentó que su antecedente inmediato era la modalidad de trabajo que rige en Volkswagen Córdoba, es decir aquella que operaba bajo la modalidad del convenio firmado en 2001.

"El esquema sigue el modelo de Volkswagen en Córdoba, donde 1100 de sus 1500 operarios trabajan 6 horas y cobran 8. El sistema rinde más porque permite un empalme de turnos de 18 minutos y la actividad no se interrumpe. (...) [y] en la generación de los nuevos puestos la categoría 1 para la que rige la reducción es la 'minoritaria', ya que la mayoría entra directamente a la 5. De la 4 para abajo son operarios de distribución y limpieza. La máxima es la 7. Para la radicación de Volkswagen en 2000 se usó un acuerdo similar." (LN, 9/04/2015)

Efectivamente, el esquema al que aludía esta fuente se celebró a principios del que denominamos Período de Nuevo Convenio, justamente por los cambios negativos en el régimen de trabajo y en las condiciones salariales. Estas declaraciones posicionan a VW como la que marcó tendencia a la hora de la flexibilización laboral¹⁴⁵.

En una misión comercial del gobierno nacional en julio de 2016, el gobernador de Córdoba Schiaretti que fue parte de la comitiva; aseguró que VW invertiría u\$s100 millones en sus plantas de Argentina, lo que no sólo mantendría sino que incrementaría el empleo, y que en Córdoba sería para un nuevo modelo de cajas de cambios. Esto fue confirmado por VW Argentina, cuyo destino sería la renovación de las plataformas globales de fabricación en el país y la modernización de sus plantas (LVI, 6/07/2016.) Desde la dirigencia de SMATA afirmaron sin pudor *"Sabíamos de la posibilidad. Hemos colaborado con la productividad y la eficiencia de la planta para que las inversiones se hagan en Córdoba."* (LVI, 7/07/2016). En otra entrevista, Dragún dijo: *"Están dadas todas las condiciones para que eso ocurra. La firma final es complicada con una empresa como Volkswagen. Somos la empresa más barata compitiendo con Europa, pero no por el salario si no por los costos operativos"* (LVI, 17/07/2016) Sorprende y preocupa la identificación del sindicalista con la firma.

Desde Córdoba, las autoridades de VW afirmaron que disponían de maquinaria moderna, espacio físico y recursos humanos para cumplir con el desarrollo, lo que implicaba que no se necesitaría una inversión de base. Al mismo tiempo, la fábrica aplicaba un esquema de suspensiones hasta fin de año que impactó en alrededor de 300-350 operarios. Dragún firmó un acuerdo que garantizaba el empleo hasta diciembre de 2017. Afirmó que todas las automotrices abrieron retiros voluntarios para las personas mayores de 57 años y que *"No hay presiones para que se vayan. Hay ofertas económicas que mucha gente las ha tomado porque son muy importantes y en algunas fábricas implican el 60 por ciento más de indemnización"*.

A principios de 2017 VW retomó normalmente sus actividades, trabajando tres turnos y fabricando 3.500 cajas de velocidad por día con 1.600 operarios. No preveían suspensiones y afirmaban que *"A diferencia de otras terminales cordobesas que son 'Brasil dependientes', Volkswagen, aunque vende al país vecino, también exporta a China, Alemania, México, España, República Checa y Sudáfrica"* (LVI, 6/02/2017). Para abril ya había suspendido a 60 trabajadores de la planta MQ250 pertenecientes a la Agrupación gremial opositora La Tuerca, situación que mantuvo hasta el 15 de noviembre de 2017 cuando decidió cerrar esa planta hasta febrero de 2018 por haber cumplido con los objetivos de producción. Desde la conducción, manifestaron a los trabajadores de la MQ200 –en actividad- que las cajas que producía la planta –para motores diesel- temporalmente cerrada no se demandaban más, y que su reapertura dependería de un nuevo plan de reestructuración. Entendemos que en 2017 se cerró otro período, para adaptar la planta situada en Córdoba al Período de Sustentabilidad ya iniciado en 2015 en la casa matriz.

¹⁴⁵ Estos Convenios, así como el de los petroleros de Vaca Muerta, regulan de hecho condiciones que el gobierno nacional de Mauricio Macri prevé incorporar en la Reforma Laboral en 2018, y que es muy resistido por los trabajadores.

- **Período de Sustentabilidad**

Este período se inició en Alemania, de manera solapada con el anterior período en Argentina; pero como mencionamos, hasta 2018 no parece afectar a los planes para la planta de VW en Córdoba.

A mediados de abril de 2015 VW reemplazó a Ferdinand Piech de la presidencia del directorio de la compañía a nivel mundial (LN, 27/04/2015). Como diagnóstico de su gestión, el directorio destacó que la producción de VW tenía más costos que la de sus rivales Toyota y GM, debido a que

"la mayor parte de su fuerza laboral está en Alemania, donde los sueldos y los beneficios son altos. Los representantes obreros tienen la mitad de los puestos en el directorio y su influencia impide recortar costos. Volkswagen fabrica sus autopartes y sus asientos, mientras otras automotrices obtienen esas cosas a menor costo a través de proveedores."(Mercado, 27/04/2015).

Esta afirmación sustenta la noción del Modelo Argentino como superación de los límites al capital que impone el Renano, en parte, por la participación obrera en la toma de decisiones.

En mayo de ese año, VW vendió la mitad de su compañía financiera a BBVA Francés (El Cronista, 21/05/2015).¹⁴⁶ En EEUU, VW asumió haber cometido fraude en el dispositivo para medir las emisiones contaminantes (este país tiene regulado un nivel máximo de emanaciones permitido) en vehículos diesel de alta gama, lo que generó dimisiones, multas y cárcel a sus principales directivos y baja del valor de sus acciones (La Izquierda Diario, 4/11/2015). A partir de esto, los analistas recomendaban grandes reestructuraciones en VW, en particular de la dirigencia de la empresa. Así mismo, en Europa se puso en debate si los motores diesel efectivamente eran menos contaminantes, y se previeron mayores regulaciones (Mercado 2/10/2015; 5/11/2015) En respuesta a esta situación, en julio de 2016 VW presentó "Estrategia 2025", un plan estratégico corporativo que se proponía convertir al Grupo VW

"en un proveedor líder en el mundo de movilidad sustentable. (...) Esto involucra un crecimiento significativo en eficiencia, productividad y rentabilidad, con el objetivo de defender la competitividad y el empleo, financiando las inversiones que sean necesarias para el futuro en producto y locaciones" (Mercado, 4/07/2016)

En noviembre de 2016 la firma anunció el despido de 30.000 trabajadores en todo el mundo (Mercado, 18/11/2016), y en enero de 2018 difundió que ya se recuperó de su crisis, fruto de los pagos por las emanaciones ilegales en EEUU y que incluso mejoró su rentabilidad (Mercado, 18/01/2018). Otro escándalo se produjo cuando se conoció que en sus estudios sobre emanaciones tóxicas, la empresa utilizaba a monos para experimentar (informe21.com, 30/01/2018)

Esta reestructuración de la compañía no afecta solamente a Estados Unidos y Europa, sino que constituye un plan global que va a modificar los procesos de trabajo, las tecnologías y las habilidades necesarias para efectuar los cambios en cada localización de VW en el mundo, en especial por la creciente automatización de las cajas de cambio y porque la planta que en Córdoba produce los

¹⁴⁶Varios especialistas en la industria automotriz invitan a investigar sobre los nexos de las automotrices con la especulación financiera Sourrouille, 1980; Fitzsimons, 2013; Barraza, 2016.

modelos que dejarán de producirse –MQ250- es la más rezagada tecnológicamente. En esta planta, como veremos en este capítulo, se han realizado los mayores cambios en los procesos productivos y se han reducido notablemente los costos laborales por varias vías. Sin embargo, a nivel tecnológico fue más restringido el cambio, que a la luz de estas tendencias parece ser un “mientras tanto” previo a una nueva reconversión.

4.1.2. Reflexiones sobre la reconversión productiva

En primer lugar y en términos generales, podemos observar una serie de inconsistencias en el discurso de VW con respecto a su situación económica y productiva en los períodos del Nuevo Convenio y el de Ajustes Finales. Creemos interpretar su fundamento: por un lado, un automóvil es un bien que no está al acceso de toda la población; además, es un indicador de status social. En esto, la imagen de la empresa fabricante de vehículos juega un rol importante. De allí que las estrategias de ventas de VW deban mostrar inversiones, calidad del producto, modelos adaptables a las necesidades del comprador, modernidad tecnológica, entre otras cualidades. Esto contrasta con la imagen de una empresa en crisis.

Sin embargo, la extensión y diversidad de prerrogativas estatales en todos los niveles y las concesiones de los “representantes” de los trabajadores requieren de algún fundamento, como una crisis internacional, contracción de la demanda, falta de insumos, etc. para legitimar esa redistribución regresiva –por parte del Estado- y esa cesión de conquistas laborales –por parte del sindicato- a favor de una multinacional. Por debajo, están las reducciones de costos laborales, impositivos, y el aumento de la productividad. Esta “bipolaridad” parece ser escasamente advertida.

Por otra parte, incorporamos las decisiones globales que ha tomado la empresa, ya que a partir de ellas se pueden comprender muchos de los cambios a nivel local. Asimismo, las grandes inversiones y transformaciones que dieron origen a los períodos que establecimos, provienen de decisiones centralizadas en la casa matriz, que es la encargada también de la búsqueda de los fondos para realizarlas. A VW CIC le compete la búsqueda de beneficios estatales puntuales como las vías de circulación que construyó el gobierno provincial para el ingreso y egreso del transporte a la fábrica, el acuerdo por los bonos anuales, las negociaciones por los conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo provincial, los subsidios por incorporación de personal, la omisión de controles de cumplimiento de acuerdos, etc.

Finalmente, pareciera que VW necesita cumplir con ciertos cambios de manera inminente, por lo cual ha operado simultáneamente en diferentes aspectos de las relaciones de trabajo. Como si se acumularan en la última etapa objetivos no logrados en años previos. Los cambios que afectan al trabajador y que dependen de la voluntad de éste fueron obtenidos en cambio con coerción, ya que la venia sindical a los planes corporativos y su constante actividad de colaboración con la patronal no lograron modificar en medida suficiente las decisiones individuales de los trabajadores. A continuación, veremos si estas demoras en los planes empresariales se vinculan de alguna manera con la conflictividad.

4.2. Conflictividad laboral e intrasindical

El contrapunto de la reestructuración productiva planificada por la empresa lo constituyen las prácticas ofensivas o defensivas de resistencia de los trabajadores.

Del mismo modo que ha sido el discurso de la empresa el que nos ha permitido periodizar la reestructuración productiva, serán las voces de los trabajadores las que nos orienten en la organización de nuestro análisis de las relaciones de trabajo, aunque sosteniendo la objetividad del dato, al contrastarlo con otras fuentes.

Podemos considerar que la conflictividad abierta desde el momento en que se instala la firma Volkswagen comenzó a partir de 2002, es decir cuando se implementó el nuevo convenio y el gremio empezó a tener incidencia notoria en la vida fabril. Su periodización, si bien guarda relación con los cambios de las reestructuraciones productivas, presenta una temporalidad más corta. Las etapas de conflictividad que hemos identificado son:

Etapa de Paz Social (1989-2002)

Etapa de Conflictividad Subrepticia (2002-2010)

Etapa de Oposición Combativa (12/2010 a 11/2012)

Etapa de Oficialismo Restaurador (12/2012 a 11/2014)

Etapa de Eliminación de la Disidencia (12/2014 a 12/2017)

Digamos aquí que desde 1989 y hasta 2002 las relaciones entre la patronal y los trabajadores transcurrieron sin sobresaltos, con amplio predominio de lo que Edwards y Scullion (1987) denominan “conflictividad institucionalizada”, donde el compromiso siempre presente de SMATA fue mantener la paz social. En referencia a esto, denominamos esta etapa **de Paz Social**.

En 1989, -coincidentalmente con la puesta en marcha de la planta MQ250- se firmó un Convenio Colectivo de Trabajo entre SMATA y Autolatina (CCT 8/89), cuyo Artículo 15° aporta un marco de referencia sobre el modo en que este acuerdo delimita las relaciones laborales:

“Es mutuo objetivo de la Compañía y la Organización Sindical el de mantener armoniosas y ordenadas relaciones, en beneficio de la calidad y productividad, con el propósito de asegurar la permanencia de la fuente de trabajo y el continuo mejoramiento de la calidad de vida laboral” (p.48).

El sindicato pareciera defender los puestos de trabajo y sus condiciones (Condiciones de Medio Ambiente y Trabajo [CyMAT]). A cambio, prometía el control sobre los trabajadores –paz social y disciplina-; y trabajo bien hecho, rápido y poco costoso –calidad y productividad-. En el proceso concreto el sindicato cumplió lo pactado que, significó también técnicas modernas, protección de la fábrica y la propiedad.

Con Della Corte (et al, 2013) coincidimos en que subyace a lo dispuesto la idea de “conciliación de clases”, y que el rol del sindicato es de “mediador y apaciguador”. Sumamos a esto que SMATA se apropió del discurso y la idiosincracia empresarial. Estas buenas relaciones VW-SMATA le permitieron

"mantener el statu quo en la dinámica sindical, con conflictividad reducida a la negociación por el salario y delegados fieles a la conducción del gremio, encargado único de negociar con la patronal" (Della Corte, et al, 2013:7).

Ya mencionamos el régimen automotriz de 1991. Al respecto sólo enfatizamos que el aporte fundamental al que se compromete el sindicato –una de las partes de este acuerdo- es el mantenimiento de la paz social.

Según testimonio de los trabajadores, previo a 2002, la cantidad de trabajadores de VW afiliados a SMATA era escasa, porque *"Nadie se quería afiliar (...) no le daban bolilla. Es como que... '¿para qué? Si estamos bien acá'"* (Walter J.). Profundizaremos luego sobre esa sensación.

4.2.1. La conflictividad y sus etapas

Para entender la complejidad de la conflictividad, desarrollamos las 4 etapas en la dinámica sindical que pertenecen al período de análisis. Los hitos que fortalecen o debilitan la conformación de un núcleo de resistencia combativo constituyen aquí el criterio de periodización. En la primera, o **Etapas de Conflictividad Subrepticia**, desde 2002 a noviembre de 2010, creció fuertemente la afiliación al sindicato y las negociaciones eran entre cúpulas. En algunos sectores sus delegados priorizaron la defensa del trabajador a la lealtad a la conducción sindical cuando éstas se oponían, pero sus acciones eran aisladas, individuales. Las elecciones a delegados se realizaban por sección. La conflictividad existía pero todavía no se manifestaba abierta ni colectivamente si no era convocada por la conducción.

La segunda etapa, de **Oposición Combativa**, entre 11/2010 y 11/2012 se inició cuando SMATA decidió que para participar de las elecciones se debía conformar lista, que dispusiera de candidatos en todos los sectores de la planta para poder presentarse. En este bienio, los delegados que eran disidentes se agruparon, conformaron una lista -Lista 2- y ganaron las elecciones en las dos plantas; concentraron los 19 delegados y dirigieron la comisión interna (CI).

En la tercera, o **Etapas de Oficialismo Restaurador**, entre 12/2012 y 11/2014, SMATA mantuvo el sistema de listas, pero desarrolló una maniobra en el acceso a los cargos que limitó a la oposición a la representación de una sola planta. En este período se dieron los 19 despidos a simpatizantes de la Lista 2 (enero 2013), y esta última se conformó oficialmente como Agrupación Mecánica La Tuerca (septiembre 2013). El oficialismo de SMATA organizó una agrupación dentro de VW, "La 24", y la Conducción operó para volver a los métodos de negociación y acuerdos propios de la Etapa de Paz Social.

Una cuarta etapa, la de **Eliminación de la Disidencia**, se inició en noviembre de 2014 con la elección de delegados por sector y por turno, donde sólo 2 integrantes de la Lista 2 continuaron como delegados en la planta MQ250, y se produjo la reinstalación de uno de los despedidos de 2013, Walter Silva. El accionar del oficialismo de SMATA –por arriba y por abajo- y de la empresa era mancomunado; tuvieron objetivos de productividad y de expulsión –persecución hasta lograr el retiro o despido, o la suspensión renovada- de cualquiera que expresara disidencia o se mostrara cercano a los integrantes de La Tuerca.

- **Etapas de Conflictividad Subrepticia**

Esta etapa se inició en 2002 con un grupo de delegados con ideas, métodos y motivaciones similares cuyos rasgos se fueron definiendo hasta dar un salto cualitativo en 2010, cuando se constituyeron como Lista 2 y accedieron a la conducción de la Comisión Interna.

Durante esta etapa era la Conducción de SMATA Seccional Córdoba la que realizaba las negociaciones y acuerdos con la patronal, ya sea el Secretario General de SMATA Córdoba, Omar Dragún personalmente y/o cualquiera de los demás miembros, especialmente el Secretario Gremial Daniel “Pescado” Miranda, que era también trabajador de VW. Es decir que la conflictividad para los grandes temas se mantenía dentro de los canales de negociación institucionalizados: reuniones que llevaban a acuerdos que el Estado provincial homologaba. Sin embargo, el porcentaje de afiliación a SMATA era muy bajo en VW para aquel entonces.

La conflictividad existía pero todavía no se manifestaba abierta ni colectivamente, en términos generales. Las elecciones a delegados se realizaban en ese entonces nominalmente y por sección.

En la cotidianeidad de la fábrica, cuatro delegados venían observando la acción sindical desde el período anterior -de paz social- y comenzaban a posicionarse “más lejos” de la conducción, a correrse de algunas de sus decisiones y opinar libremente, mientras ejercían la defensa de los intereses de sus compañeros de sector. Su accionar implicaba pedir explicaciones a la Comisión Ejecutiva, intervenir ante la empresa para defender alguna situación puntual de un trabajador o un grupo de ellos, etc. Estas conductas les valieron el apodo de “Talibanes”.

Entre 2002 y 2003 se produce la llegada de trabajadores desde VW Pacheco hacia VW Córdoba:

“en el 2002 un grupo de 90 compañeros y en el 2003 un grupo de 27 trabajadores de Volkswagen Pacheco nos decidimos venir a vivir a Córdoba con condiciones de mierda de laburo, pero era la alternativa ante el retiro voluntario en Pacheco o planes de suspensiones eternos que terminaban en despido definitivo. Entonces Córdoba se encontró con una población de 100, 150 trabajadores porteños más o menos” (Sergio 10/2014)

Una asamblea de trabajadores se reunió ante la tentativa de VW de pagar parte del salario en ticket-canasta. Se trataba de unos vales, generalizados por entonces a raíz de la crisis del 2001-2002, equivalentes a un monto de dinero que podía canjearse en algún local de venta de alimentos – generalmente hipermercados con quienes las empresas como VW hacían un acuerdo-. Esto restringía en gran medida la posibilidad de disponer del dinero para destinar según las preferencias de gasto de la familia. En la asamblea se decidió hacer un paro. La respuesta de la empresa no se hizo esperar:

“Al otro lunes los echaron a todos. Volvimos a entrar, ‘vos entras, sí’; ‘vos no’. Porque no se sabía, fue sin telegrama, chocabas con el molinete y la guardia tenía la lista de los despedidos. ‘¿Nombre?’ ‘Juancito Pérez’. ‘Afuera’... ‘Vos entrás, vos entrás’” (Fabián)

El número de despedidos fue de 100; todos trabajadores efectivos. La no renovación de contratos por tiempo determinado es un fenómeno que los trabajadores perciben como negativo, aunque está dentro de la legalidad y constituye una práctica frecuente de las empresas. Sin embargo, la

pérdida de fuentes laborales de personas que estaban efectivas, que se imaginaron toda su trayectoria laboral dentro de la fábrica, como en este caso, llamó la atención de los trabajadores. Más aún cuando el sindicato “rescató” del despido solamente a aquellos que estaban afiliados, y lo hizo saber. A partir de ese momento, creció notablemente la afiliación al sindicato fundada en el miedo a la pérdida de la fuente laboral. Ante la pregunta de por qué la mayoría de los trabajadores están sindicalizados hoy, Walter J. nos comentó

“el sindicato les hizo tener miedo. En un momento dado hizo despedir a unos chicos que no eran afiliados, los hizo despedir. ‘No son afiliados, nosotros no los defendemos’ Porque ellos no defienden a nadie, al que es afiliado y al que no. Pero bueno, son tan caraduras ¿viste? que aplican ese tipo de verso”

Este hecho provocó el sentimiento de injusticia que según Kelly (en Atzeni, 2010) está en el origen de la acción colectiva y de solidaridad presente en el análisis de Atzeni (2010) de estos delegados y de otros trabajadores, como en el caso de Fabián, uno de los porteños, que cuando llegó al molinete de entrada de la fábrica y observó la situación reaccionó así: *“les digo ‘Muchachos, me parece que no tenemos que entrar, a someternos a ese tipo’. Me puse a hablar ahí ¿viste? Les digo ‘Estemos todos acá y llamemos a la gente del gremio que son nuestros representantes’”* (Fabián).

La presencia del gremio, contrario a las expectativas, no fue de mucha ayuda:

“Cuando vino el flaco Tello, hizo una reunión, y dice, ‘Entren muchachos a laburar los que puedan, porque ya me dijo la fábrica que si no entran hay 300 telegramas más’. Yo le digo, ‘Che, pero flaco hijo de mil, ¿vos para qué lado pateás campeón? No te conozco -le digo- yo a vos, yo hace un año que estoy acá, no te conozco, pero ¿Vos quién sos, de la empresa o sos del gremio? ¿Cómo nos vas a venir vos a apretar con lo que diga la fábrica? Si la fábrica dijo eso, proponenos un plan de lucha’. Y la gente miraba para todos lados y no sabía de qué estábamos hablando. ‘¿Plan de lucha? ¿Qué pasó?’ No sabían nada. Bueno, cómo terminó esa asamblea, se mataban para entrar por el molinete a laburar. Yo me fui a mi casa, y otro sector de gente también nos fuimos a la mierda, perdimos el día, ese día. Y al otro día teníamos que ir a laburar. (...) Nos fuimos porque... nos parecía. Nos quedamos con los muchachos que no los habían dejado entrar ahí. Un par llorando, otro par, ¿qué sé yo? Una situación...” (Fabián)

Fabián y Sergio, entre otros porteños, empezaron su búsqueda de información sobre cómo funcionaban las cosas en el CIC, con la intención de involucrarse como delegados. Allí se toparon con “los talibanes” y empezaron a conocerse e intercambiar perspectivas sobre cómo se lucha, cómo son los trabajadores y el sindicato, entre otros aspectos:

“[Los porteños] vinieron acá y se dieron con que el sindicato es empresa acá... ellos nos abrieron mucho los ojos... Ellos aprendieron de nosotros, a conocer a la gente del sindicato de acá. Y nosotros de ellos aprendimos un montón de cosas sindicales, ¡incluso hasta cómo pelear algo, cómo reclamar!” (Julio)

En 2004 ya eran todos “talibanes” –aunque con diferente tonada-. Se postularon para delegados y ganaron, cada uno en su planta, turno y sector. Las acciones dentro de la fábrica comenzaron a tener mayor visibilidad, coordinación e impacto, y a algunos trabajadores de más reciente ingreso les empezó a interesar lo que proponían:

"Había baja de producción en la planta vieja, y entonces tenían que suspender a la gente. Y ahí fue que me comunico, o empiezan a trabajar los... la gente de la tuerca, o sea la lista 2. Y se empiezan a armar ellos, todo, y empiezan a pedir el 4+1, que era o sea... suspensiones repartidas porque nosotros trabajábamos, ellos no trabajaban entonces, bueno, que roten la gente" (Walter S.)

La empresa acordó, y las suspensiones fueron rotativas.

Unos años más tarde los trabajadores comenzaron a manifestar su disconformidad porque la empresa demoraba los ascensos:

"Nosotros estábamos en los bancos [de prueba, en el turno noche]. Supuestamente cuando pasamos a la parte de Calidad, te llevaban -vos eras categoría 1, 2- y te llevaban a la categoría 7. Entonces, bueno, estuvimos mucho tiempo reclamando eso y como no nos daban esas categorías, y entonces [los delegados] nos decían, 'che, vamos a laburar a reglamento' (...) si se rompía alguna máquina durante el día, sacaban la producción en ese turno. Entonces nosotros laburábamos a reglamento, y cuando hacíamos 60, no hacíamos más. Venía el jefe de producción y decía 'che, ¿qué están haciendo?, nos falta tanto para terminar'. 'No, ya terminamos nuestra producción. Si tenés algún problema, hablá con el jefe'. Claro, entonces siempre había disputas, discordia. Nosotros habíamos hecho lo justo, y ellos no nos podían obligar a hacer más" (Walter S.)

Este quite de colaboración involucró a 20 personas en esa área, y unas 200 en la planta. El turno noche, al producir lo establecido, no lograba compensar con sobrestock la producción que en los turnos anteriores no alcanzaba los objetivos.

Al ver cómo la conflictividad iba en escalada, desde la conducción sindical se fue hablando con "los talibanes" de la primera ola para convencerlos de que su aporte sería más valioso si formaban parte de la conducción. Dos de ellos, en momentos distintos, aceptaron. (Según los trabajadores, dos lo hicieron por inocencia y convicción, el otro porque vio la oportunidad). Para sus compañeros delegados esto fue una traición. Fueron cooptados, puestos en cargos sin importancia, en seccionales locales, con poco vínculo con los trabajadores y poco margen de acción, hasta que abandonaron el gremio y se fueron de la empresa.

Ya para fines de 2008 y hasta abril 2009 se produjo un conflicto que afectó no sólo a VW –que anunció el despido de más de 350 trabajadores, sino también a Iveco, que no renovó el contrato de 286 trabajadores; y a Gestamp, donde hicieron lo mismo con aquellos que pertenecían a consultoras. La decisión de SMATA fue acordar por empresa, por lo que en cada día de negociación tenía 3 audiencias. Los trabajadores de estas empresas decidieron que el conflicto excediera el lugar de trabajo. Así, se fueron encontrando en la puerta del Ministerio de Trabajo en las audiencias, y organizaron caravanas de trabajadores metalmecánicos que se trasladaban desde las afueras de la ciudad hacia el centro para visibilizar la situación. Sin embargo, pese a las declaraciones de disconformidad sobre cómo negociaba el sindicato y algunas acciones de protesta, los delegados y trabajadores de VW apuntalaban las negociaciones del SMATA e intentaban encauzarlas, pero no las desconocían. VW pudo transformar los despidos en suspensiones, y las bases presionaron para que fuesen rotativas. En Iveco y Gestamp SMATA no revirtió los despidos y los trabajadores iniciaron su propio plan de lucha. SMATA comenzó un proceso de desafuero de los delegados de Iveco que conducían el reclamo y UOM hizo lo mismo en otras dos fábricas. En la lucha contra los desafueros se sumó un reclamo propio de VW.

El 24 de noviembre de 2009, cuando uno de los delegados porteños, Sergio Folchieri, estaba mostrando una noticia a sus compañeros sobre el pedido de desafuero de un delegado de Iveco, dos ex delegados del oficialismo en la planta lo encerraron en la cabina de delegados y lo golpearon rompiéndole el tabique nasal. Se cree que la expectativa de SMATA era que Folchieri contestara a los golpes y se iniciara una pelea, para luego poder echarlo. Como el trabajador no respondió, se generó entre los operarios mucha solidaridad con él y pedidos de expulsión del sindicato de los agresores, que SMATA desoyó. Por eso, en las acciones fuera del lugar de trabajo contra el desafuero de los delegados de las otras fábricas, donde había fuerte participación del trotskismo y de una coordinadora de organizaciones sociales y de DDHH, se sumó la denuncia y el repudio hacia SMATA por la agresión al delegado de VW.

Pese a las bajas de los delegados que se sumaron a la Conducción, y potenciado por la agresión a Sergio, el grupo de delegados opositores seguía creciendo, y cada vez más lograban la adhesión de los demás operarios.

El cambio que operó entonces el gremio para evitar que volvieran a ganar, fue cambiar el sistema de postulación. A partir de ese momento, los candidatos debían pertenecer a una lista y tener representación en todos los sectores. Conjuntamente, en complicidad con la empresa, iniciaron el traslado de posibles candidatos de la que sería Lista 2:

"a mí me pidieron para ser delegado, y yo le comenté a un chico amigo que estaba ahí también. Y... él estaba más por la parte oficialista y lo tenía que hacer entrar al hermano, así que le pidieron a él ser delegado. Y a mí me sacan del sector, y me ponen a hacer producción. Y me ponen junto con Maxi Ortiz. Entonces, me ponen a la tarde y ya, por Convenio no se pueden presentar dos delegados del mismo sector en el mismo turno. El más conocido era Maxi, había sido delegado en la camada anterior, entonces se postuló de nuevo él" (Walter S.)

Para sorpresa e indignación de la empresa y de la conducción sindical –cuyos adeptos habían competido en las elecciones como Lista 1-, la Lista 2 logró completar la cantidad de candidatos por sector y ganó las elecciones. Obtuvo los 19 delegados (el 100%) e integró la Comisión Interna.

- **Etapas de Oposición Combativa**

En efecto, entre 11/2010 y 11/2012 la Lista 2 obtuvo la totalidad de la representación sindical dentro de la fábrica, a partir de la decisión de SMATA de que las elecciones serían por lista.

La Lista 2 debió aprender a negociar con VW y a vincularse de algún modo con la conducción de SMATA. Pero también conocer a sus propios integrantes, sortear discusiones internas y delinear una acción unificada.

Durante el período creció la conflictividad y las resoluciones llevaron más tiempo. El gremio entraba y salía de las negociaciones con VW para “medir” a los nuevos, para “cerrarles el camino” cuando sus acciones excedían los acuerdos de paz social SMATA-VW. Por momentos jugó al desgaste dejándolos hacer pero sin apoyo y por otros los pasó por encima y cerró acuerdos a sus espaldas.

El primer acuerdo fue la democracia obrera, que se concretaba con la realización de asambleas con los trabajadores para que allí se establecieran las medidas a tomar. En las paritarias de 2011, la asamblea votó un porcentaje de aumento y salir a las demás automotrices para que apoyaran este pedido. Así lo hicieron; salieron por las automotrices a repartir volantes y hablar con los trabajadores, hasta que se encontraron con la patota sindical en Iveco:

"en Iveco sale una patota de SMATA a sacarnos de la puerta, pero (...) ya habíamos repartido todo, entonces como éramos menos, éramos 20, y los otros eran como 50-60, fuimos retrocediendo hasta que llegamos a nuestros autos y nos fuimos. Además era un escándalo ¿no? Golpear a delegados de Volkswagen era un escándalo para los de Iveco, (...) nunca saben cuál es el límite, hasta dónde pueden llegar". (Maxi)

Además, se empezaban a formar líneas internas dentro de la agrupación:

"A ocho meses fue la primera prueba, y no la pasamos. (...) había un ala centro, más centrista y una más izquierda que éramos nosotros junto con otros compañeros también delegados. Nosotros planteábamos llevar los quites de colaboración hasta que fueran paros encubiertos. Mientras que el ala centro tenía una vista más conciliadora de no querer hacer paro encubierto, porque era para que sancionaran gente, para cuidar a la gente ¿no? Sin comprometerlos, entonces hay una lucha de tendencia que termina siguiendo la línea del centro y desbaratando todo por debajo de... toda la lucha por detrás" (Maxi).

El ala izquierda tenía militancia partidaria trotskista, situación que generaba cierta desconfianza sobre todo en algunos de "los talibanes", que temían perder el control de las decisiones. Aún así, el método asambleario se respetaba al interior de la lista 2, por lo que se actuaba según lo que decidiera la mayoría después de interesantes debates.

Durante ese período surgió a nivel nacional la queja por el impuesto a las ganancias, cuyos reclamos iban desde su eliminación a la suba del mínimo imponible. En 2012 hubo una convocatoria desde la CGT de Moyano a la que SMATA adhirió pero no convocó a movilizarse. En una asamblea fuera del horario de trabajo, los trabajadores acordaron ir más allá del mandato de la conducción y realizaron una protesta en puerta de planta con corte de calle, que tuvo un acatamiento muy importante.

Estos dos años, los delegados pelearon por la actualización de las categorías y lograron hacerlo en gran parte de los casos; y por la recuperación de puestos de trabajo que comenzaban a ser mensualizados –y por tanto sus trabajadores quedaban fuera de la órbita del SMATA–, otros tercerizados y otros finalmente dejaban de existir cuando se jubilaba el operario porque no se establecían reemplazos. Demandaron que se hiciera mantenimiento de la maquinaria en la fábrica para no afectar las condiciones ambientales donde se desenvuelve el trabajador, lograron que la empresa sacara afuera de la planta unas maquinarias –granalladoras– que generaban altas temperaturas y mucho residuo metálico flotando en el ambiente. Una de estas máquinas había explotado, afortunadamente mientras era el cambio de turno, por lo que no hubo heridos. También reclamaban por mejores condiciones de la obra social; el servicio médico en planta; en contra de las exigencias de la empresa para bajar el ausentismo, dado que su aumento se debía a las enfermedades laborales causadas por la creciente presión sobre el trabajador para incrementar la producción. También denunciaron el trabajo conjunto de empresa y sindicato, que con argumentos falsos asustaban y coaccionaban a los trabajadores para que se pasaran al nuevo régimen de 6 horas en el que perdían 10%

de su salario. Para las condiciones de seguridad laboral, salud e higiene, reestablecieron el funcionamiento de la Co.Hi.Se. prevista en el CCT.

Desarrollaron una valiosa herramienta de comunicación, un volante llamado La Tuerca, que cada 3, 6 meses o cuando hubiese aspectos importantes para difundir, era redactada y diseñada por Luciano Fiorelli en conjunto con los delegados. Muchas de sus notas son documentos de formación para el trabajador en cuanto a su conducta como operario y como compañero de trabajo.

Toda esta actividad gremial la desempeñaron cumpliendo estrictamente con el horario laboral y los permisos a los que habilita su actividad de delegados, nunca dejaron de estar en la planta produciendo, para conocer las necesidades de los trabajadores.

SMATA y VW comenzaron a unirse para controlar a los trabajadores, tratando de evitar que los delegados conversaran con ellos. También fueron trasladando a los “rebeldes” a los puestos más pesados: carcasas, armado, y al turno noche; estos castigos se practican y sostienen hasta la actualidad.

Para las elecciones de delegados de noviembre de 2012, volvió a fijarse el sistema de listas. Se fingió la puesta en marcha de la planta MQ200B –que todavía no tenía todas las máquinas ni los trabajadores- y se asignó personal a ésta, en su mayoría del oficialismo, y se realizaron otros traslados de personal para evitar la conformación de la lista. Es claro que estas tareas requirieron del trabajo conjunto de la gerencia de RRHH y la conducción de SMATA.

El día de la elección, durante el conteo de votos en el que la Lista 2 ganaba por una diferencia de 21, la conducción de SMATA decidió que los cargos de delegado no se contarían colectivamente, sino por planta. La MQ250, la más numerosa, había sido un triunfo claro para la Lista 2. Habiendo “habitado” la planta MQ200B para las elecciones, era de esperar que contara como una planta separada. Sin embargo, si se hacía de esa manera, también ganaba la Lista 2 por 40 votos en la planta MQ200A, y estos delegados combativos tendrían 12 de un total de 19 lugares. ¿Cuál fue el juego entonces? Sumar los votos de las plantas MQ200A y MQ200B, lo que daba una victoria de la Lista 1 por 1 voto. Así, los 12 votos fueron para la Lista 1, que obtuvo todos los delegados de las MQ200 y la Comisión Interna. La Lista 2 retuvo la MQ250. Este fraude fue avalado por el Ministro de Trabajo, el también Secretario General de la Seccional Córdoba del SMATA (en uso de su licencia), Omar Dragún. Se inició una causa por fraude en la delegación Córdoba de tribunales federales que a 2008 no se había expedido. El Estado, desde el poder ejecutivo con su aval y desde el poder judicial con su inacción, permitió que esta situación fraudulenta siguiera su cauce.

- **Etapas de Oficialismo Restaurador**

Con 7 delegados de la Lista 2 en la planta MQ250, la avanzada del oficialismo y de la empresa continuó entre 12/2012 y 11/2014, no sin la firme oposición de los delegados de la Lista 2-MQ250, que junto a otros activistas constituyeron la Agrupación Mecánica La Tuerca.

En este período se incrementó la presión para que los operarios pasen al régimen de 6 horas, se implementa el Turbo Plan, diseñado para actualizar la planta vieja (MQ250) y hacerla más eficiente y con menos trabajadores. El Turbo Plan se vale de círculos de calidad con los operarios para eliminar los

tiempos muertos, acomodar las máquinas para que el trabajador esté más cómodo para poder operar varias al mismo tiempo. Logrado ese cometido, se comienza a presionar a los trabajadores para que “opten” por el retiro voluntario porque “sobraban” 400 trabajadores en esa planta de 770.

Comenzó un asedio a los delegados de la Lista 2 que llevó a uno de ellos, Fabián Basile, a denunciarlo ante la justicia. La denominaron “causa Dálmata”, porque lograron relatar y probar en detalle 101 episodios de persecución sindical hacia ellos:

“101 puntos que describimos con pruebas, y cada uno con sus pruebas, sus testigos, por discriminación. Por diferentes cosas. Vos sos de La Tuerca, y... vos eras el mejor tipo, que el líder decía ‘vos vas a ser monitor’, y después venía una orden de recursos humanos y te traían un pibe paracaídas con una remerita del gremio. La fábrica le dio al sindicato el sistema de categoría y los laburos piolas. Para que ellos le paguen a la gente para que les demuestren a todos los demás, ‘che si vos estás con los de La Tuerca, te vas a morir al lado del horno, y si vos estás con nosotros, mirá a lo que accedés’” (Fabián). Es de destacar que no hizo la demanda por dinero: “la abogada le había puesto por daños morales y un montón de cosas más, con un monto. Entonces, lo planteo en la agrupación, y mi postura era de que nosotros no pelamos por guita, nosotros peleamos por derechos, por reivindicaciones, por las cuestiones que son de los laburantes. Así que fui, al juzgado, me presenté, voluntariamente, de acuerdo con la abogada, y renuncié al dinero. Lo terminé de ganar al juicio” (Fabián)

Cada vez que los delegados hacían alguna actividad gremial recibían una carta documento por incumplimiento de su trabajo y no se les daba los permisos que corresponde al delegado cuando necesitaban salir de la fábrica por presentaciones en la justicia y demás actividades gremiales.

El oficialismo de SMATA organizó una agrupación dentro de VW, “La 24”, para reclutar adeptos y vigilar disidentes, y la Conducción operó para volver a los métodos de negociación y acuerdos propios de la Etapa de Paz Social.

En enero de 2013 VW despidió “sin causa” a 19 trabajadores simpatizantes de la Lista 2. Algunos habían sido fiscales para algún candidato, otros prestaban su casa para algún asado o reunión o decían lo que pensaban sin bajar la voz cuando alguien de La 24 o RRHH estaba cerca. Se inició aquí un largo proceso de 2 años que terminó con la reinstalación de uno de los despedidos, Walter Silva, porque la causa existió y fue discriminación y persecución por su actividad sindical.

Los despedidos, con mucha colaboración de la Lista 2, desplegaron una serie de acciones en pos de recuperar sus puestos de trabajo. Inicialmente acudieron al sindicato porque era lo que correspondía. Éste asistió a 5 reuniones de conciliación y luego decidió retirarse, aconsejó a los trabajadores que arreglaran individualmente o que hicieran juicio por su cuenta. Recordemos: el Ministro de Trabajo en ese momento era el Secretario General del gremio, y el abogado fue ministro en el período siguiente.

El enfrentamiento entre el gobierno provincial de De la Sota y el nacional de Fernández de Kirchner afectó las relaciones entre los máximos dirigentes de SMATA a nivel nacional –Pignanelli- y a nivel provincial -Ministro Dragún. Pignanelli, encuadrado en el kirchnerismo, no veía con buenos ojos que Dragún fuese ministro de De la Sota. La situación casi explotó cuando en una inauguración en

Renault los trabajadores abuchearon a la Ministra de Industria de la Nación. Pignanelli hizo declaraciones públicas contra Dragún e incluso estuvo a punto de intervenir el gremio.

Mientras tanto, los despedidos, sus familiares y los delegados y demás activistas de la Lista 2 fueron agredidos nuevamente en la puerta de Iveco luego de hacer su recorrido por las automotrices para denunciar los despidos discriminatorios. Los oficialistas de SMATA en la fábrica de camiones agredieron con cadenas e incluso tiraron al piso a la esposa de un despedido y debió intervenir la policía. Estos trabajadores habrían sido enviados por el entonces Ministro de Trabajo.

Ambos escándalos se conjugaron para que Dragún decidiera renunciar a principios de junio de 2013 a su cargo de Ministro y volver al gremio. El mismo Dragún expuso claramente sus razones en vivo en Cadena 3:

"Pero desgraciadamente la situación en SMATA, con divisiones internas, se ha generado en el tiempo en que yo no estuve, el caso de la conducción de la seccional... me hace llegar a... esta decisión, nada ha afectado el hecho del cargo público, de ninguna manera. Creo que sí, algunas personas no estuvieron a la altura de lo que yo esperaba para conducir la organización".

Luego repudió los dichos del periodismo y defendió al Secretario Adjunto, Ángel Tello, que estaba en ejercicio de su puesto.

En septiembre de 2013 la Lista 2 se conformó oficialmente como Agrupación Mecánica La Tuerca. Con o sin delegados, esta agrupación dirá lo que piensa y actuará en consecuencia.

Dentro de la fábrica se produjo un retroceso en muchos de los aspectos que se habían sostenido o recuperado en el período anterior, sobre todo en la MQ200, donde las granalladoras fueron puestas nuevamente dentro de la planta, porque la logística era más importante que la vida del trabajador.

La Tuerca se encontraba en este período resistiendo dentro de la MQ250 los avances del Turbo Plan y fuera de la fábrica apoyando a los despedidos por su reincorporación. Paralelamente, en noviembre de 2013, con dos cautelares a favor de su reincorporación y la negativa de la empresa a cumplirlas, Hugo Palacios y Walter Silva se las arreglaron para entrar a planta. Los acompañaron los delegados y los recibieron sus compañeros, pero también Infantería de la provincia, que ingresó a la empresa –propiedad privada- e intentó sacarlos. Un grupo de unos 50 trabajadores pararon la producción y se interpusieron entre los dos trabajadores y la infantería, convertida en fuerza de seguridad de VW.

La conducción del SMATA priorizó el mantenimiento de "la corporación en el poder" por sobre la representatividad de los trabajadores, que veían empeorar sus condiciones laborales sin atreverse a actuar o acomodándose bajo la sombra del SMATA. A La Tuerca le tocó enfrentar simultáneamente las reestructuraciones de VW –que implicaban aumento de la productividad vía aceleramiento de los ritmos de producción y baja del costo laboral vía despidos- y los negocios de la conducción sindical. Ambos, patronal y sindicato, aliados por la competitividad empresarial, la sustentabilidad económica del gremio y contra la combatividad de La Tuerca, que sólo contaba con 7 integrantes con fueros.

Cabe destacar que gran parte de las medidas ilegales y persecutorias de VW y de SMATA fueron denunciadas ante la justicia; muchas de ellas aún hoy no han sido resueltas. Otro aliado más de la patronal, al parecer.

En noviembre de 2014 se realizaron nuevamente las elecciones, esta vez por sector. De la Lista 2-La Tuerca lograron sostenerse 3 delegados.

- **Etapas de Eliminación de la Disidencia**

El accionar del oficialismo de SMATA –por arriba y por abajo- y de la empresa fue mancomunado; tenían objetivos de productividad y de expulsión –persecución hasta lograr el retiro o despido, o la suspensión renovada- de cualquiera que expresara disidencia o se lo viera cercano a los integrantes de La Tuerca. Juntos lograron el pase de gran parte del personal al régimen de 6 horas y que los trabajadores de mayor edad se fueran por retiro voluntario. Los militantes de La 24 lograron ascensos de categoría e incluso algunos gozaron de “libertad de tránsito” dentro de la fábrica, pudiendo salir de producción en cualquier momento, pese a la reticencia de los jefes que tenían que incrementar la presión sobre los demás trabajadores para lograr los objetivos de producción. Los trabajadores eran amenazados constantemente *“te vimos hablando con este delegado”, “cuando él hablaba voy asentías con la cabeza”, “vos estás suspendido porque tu viejo es de La Tuerca”, si no aceptás el retiro voluntario echamos a tu hijo/a”* eran las actitudes cotidianas para quien levantaba la cabeza de su puesto.

La Lista 2 continuaba con 3 delegados en la planta MQ250 hasta fines de 2015

Los 3 delegados luchaban por defender los puestos de trabajo. Hicieron dos tomas de sector, una en Almacén Central y otra en sala de Metrología hasta que lograron que se asignaran trabajadores en esos puestos.

Los volantes de La Tuerca siguieron denunciando los atropellos del sindicato y de la empresa.

A principios de 2015, se produjo la reinstalación por orden judicial de uno de los despedidos de 2013, Walter Silva. Luego de pagar por varios meses una multa diaria –astreinte- de \$10.000 por incumplimiento de la orden judicial de reinstalarlo, finalmente VW lo llamó para volver a trabajar. Primero lo tomaron como operario nuevo, por lo que lo capacitaron nuevamente en todas las tareas que él ya hacía y no le permitieron ingresar a producción. Luego lo enviaron al sector-castigo, carcasas, donde habían explotado las granalladoras. Allí le pusieron un integrante de La 24 como orientador de sus tareas. El sindicato no permitía que se afilie, para evitar que se presentara como candidato.

El último bienio del período ya la fábrica no contaba con delegados de La Tuerca. La planta MQ250 se deshizo de 400 empleados quedando un poco más de 300 para la misma producción, hasta que en abril de 2017 suspendieron a otros 60, 30 de los cuales eran activistas de La Tuerca. Los mantuvieron suspendidos sin rotación, sin privilegiar antigüedad ni cargas de familia, renovándoles las suspensiones cada 3 meses, llegando a un total de 12 meses, que se cumplirían en marzo de 2018. Unos 23 trabajadores presentaron un amparo, donde demostraron la ilegalidad de la medida, sumada a la persecución porque expusieron que eran todos activistas de la Agrupación. Salieron 3 cautelares para trabajadores con hijos discapacitados, pero la empresa acordó pagarles el 100% del salario a condición

de que no entraran a la fábrica. No los querían trabajando ahí. A los demás, les dijeron que los van a indemnizar sólo si se van todos, los presionaban con los retiros voluntarios. En diciembre de 2017 instalaron una carpa, con megáfono y bocina fuera de la planta, en frente de la oficina de RRHH para recordarles que ellos existen y que iban a seguir peleando. Sin embargo, más de 8 meses con el 60% del salario, sin obra social, generaba presión sobre ellos y sus familias. En noviembre de 2017 la planta MQ250 cerró porque completó la producción, suspendió a todo su personal menos a uno, Fabián, y el sindicato afirmó que no se sabe cuándo abrirá porque espera una inversión que va a permitir producir cajas más modernas porque las otras se discontinuarán.

En febrero de 2018, 21 integrantes de La Tuerca decidieron, finalmente, irse de la fábrica. Quedaron unos 5 aún negociando. Adentro, en la MQ200 había 3 ex delegados, Walter y varios integrantes más que deberán pensar cómo rearmarse. El ciclo de conflictividad abierta se cierra, los trabajadores de VW no tienen quién los defienda de los despidos, de las suspensiones, de los traslados.

Esta agrupación se solidarizó siempre con otros trabajadores en lucha y los acompañó en sus reclamos. Así como las experiencias laborales de los trabajadores de Transax y Autolatina, y los despidos a efectivos o la violencia hacia los compañeros fueron los otrora disparadores del activismo, otros motores pueden movilizar las luchas futuras.

"Esta crisis lo que va a traer aparejado como consecuencia, aparte de la pérdida del poder adquisitivo, pérdida de los puestos de trabajo, gente suspendida por todos lados, un montón de cosas más, va a empezar otra vez a hacer saltar a los luchadores escondidos que hay dentro de cada fábrica. Porque la gente sí, puede tener un cagazo total, pero cuando vos ya laburás, sos sumiso a lo que ellos te dicen, aceptaste todo, 'sí señor'. 'Che, tenés que laburar en 2 máquinas', 'sí'. Pasa un año, 'Ahora son 3!' 'Sí, señor'. 'Che te voy a bajar el sueldo el 10% porque te voy a bajar al... a las 6 horas' 'Sí, señor'. Y después, ya no te alcanza para morfar. Y te siguen pegando, pegando, pegando. Creo, suponemos, y tenemos la esperanza de que en algún momento la gente va a reaccionar. Tenemos la esperanza. Porque si no tenemos la esperanza no tenemos ni una miércoles, nos tenemos que dedicar a otra cosa". (Fabián)

4.3. El conflicto en la relación de representación

De la periodización de la conflictividad recientemente descrita, surge claramente el enfrentamiento entre la conducción de SMATA y los activistas que se convirtieron en oposición. Este enfrentamiento irá creciendo hasta impregnar toda la conflictividad y afectar los resultados de las luchas contra la patronal.

Nos detenemos entonces en la relación de representación, que alcanzó tales dimensiones que convirtió a conflictos de naturaleza verticales –empresa-trabajadores- en conflictos multidireccionales, puesto que los trabajadores se debieron enfrentar simultáneamente a la patronal y a la conducción sindical que se supone los representa.

4.3.1. Crisis de Representatividad

Cuando nos referimos a problemas de representación aludimos a un conjunto de situaciones. Una de ellas es la conflictividad intersindical en la que se disputa el reconocimiento de la relación de representación¹⁴⁷. Pero la que nos interesa aquí particularmente se vincula con aquellos que involucran las demandas y denuncias de un sector de los trabajadores (delegados, trabajadores autoconvocados) frente a la conducción del sindicato que los representa. Son los denominados conflictos intrasindicales de representatividad. Si bien un alto porcentaje de estos conflictos se dirimen judicialmente –o prescriben sin resolución– suelen incluir mucha movilización de los trabajadores.

Como se mencionó, desde 2003 la reactivación de las negociaciones colectivas promovió mejoras parciales de los sectores con mayor poder estructural, resaltando las disparidades en las condiciones de contratación y de trabajo propias de la fragmentación de la dinámica del capital. Se acentúa así la brecha en primer lugar entre trabajadores formales y no formales, en segundo entre convencionales y no convencionales, por último dentro del propio universo de trabajadores formalizados (Varela 2010).

Precisamente en 2003, Ana Drolas indaga la organización sindical. Se permite poner en discusión la idea de su crisis de representación, pensando en las condiciones particulares que suceden en el contexto social y que pueden estar afectando su dinámica. Analíticamente, se hace difícil separar este contexto para poder afirmar que los sindicatos están en crisis, por la falta de referentes empíricos de ello. Para pensar la existencia de crisis de representación, la autora se refiere a la tensión o falta de articulación entre esa representación automática (cristalizada en la legalidad del sindicato como representante de un colectivo de trabajadores) y su manifestación cotidiana como *representatividad*.

La representatividad, en ese contexto, se vería afectada por dos crisis: la de solidaridad y la de agregación de intereses. Frente a éstas, plantea que los sindicatos deben readaptarse para superarlas. Si bien hay tensiones, no habría en el período analizado una crisis terminal del sindicato ni de sus lógicas representacionales porque mientras haya sujetos reales a ser representados mantiene una razón de ser orgánica, y por la capacidad demostrada históricamente para relegitimar la relación dada de la representación.

La relegitimación podría venir a partir de dos estrategias: una, que toma de Murillo (1997), pasaría por asegurar un sistema de "incentivos selectivos" "*a través del gerenciamiento y la provisión de servicios en base a 'recursos de mercado' (fondos de pensión, cooperativas de crédito y de seguros, pequeñas empresas del ramo)*" (Drolas, 2003:13), lo que implicaría recrear una "*representatividad presunta*" que vea a los afiliados como clientes mediante una racionalidad instrumental individual, contraria a la naturaleza misma del sindicato; la otra por "*vigoriza(r) la figura del delegado sindical como engranaje de la articulación entre representación y representatividad*", por su cercanía con las situaciones, como mediador entre las (cambiantes) interpretaciones del grupo de trabajadores y la homogeneización de estas por el sindicato.

¹⁴⁷La conflictividad intersindical es el reconocimiento de la patronal y el Estado como poder público de la existencia de una asociación sindical, y por tanto, su posibilidad de participación en las negociaciones colectivas y el cobro de la cuota sindical.

La priorización dependerá de la respuesta a la pregunta por los fundamentos de la necesidad de organizar y liderar la representación: priorizar la urgencia por la supervivencia (mediante una lógica gerencial), o la incidencia política y social en la realidad basada en un supuesto solidario de implicancias colectivas.

El tipo de problemas de representación que encontramos en VW ponen en juego la cuestión de la representatividad que plantea Drolas, ya que mientras el oficialismo pretende imponer la lógica gerencial, la oposición -Lista 2- aspira a priorizar la conformación de un colectivo solidario que tiene al delegado de fábrica como su principal motor.

Avanzamos ahora en desentrañar los problemas de representación presentes en las relaciones de trabajo en VW. En los próximos dos capítulos veremos la conflictividad por etapa y por demanda: salarial, condiciones de trabajo, despidos, etc. Cada uno de estos conflictos fue atravesado por problemas de representación y representatividad. Es decir, durante el transcurso de un conflicto, surgían problemas intrasindicales que se sumaban como demandas secundarias. Pero también hubo conflictos que tuvieron a los problemas de representación como demanda principal, y que presentamos en los siguientes cuadros.

Cuadro Nº 6: Conflictos por representación Etapa de Oposición Combativa			
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
10-11/ 2012 2 AC	Traslados de personal de MQ250 (noche) a MQ200 deja a trabajadores sin representación de delegados. Y a delegados sin trabajadores.	Reclamo ante la empresa	Delegados
		Denunciado ante la Secretaría Gremial del SMATA	
	Dragún responde a solicitada de Pignanelli que acusaba a De la Sota de utilizar a los trabajadores (protesta por Ganancias) para atacar al gobierno nacional.	Declaraciones LVI	Conducción

Cuadro Nº 7: Conflictos por representación Etapa de Ofensiva Restauradora				
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN	RESULTADO
13/11/12 a 13/11/13	Denuncia de Fraude electoral. Elección por listas pero ascenso a cargos por plantas (MQ200 A y B consideradas 1)	Publicación en La Tuerca y en los medios	Delegados y candidatos Lista 2	Pedido de Interpelación al Min. de Trabajo y Secr. SMATA Dragún en la Legislatura. Declaración de Legisladores pidiendo Libertad Sindical en Córdoba
	Denuncia de Fraude electoral (gerrymandering). Pedido de nuevas elecciones	Denuncia ante Ministerio de Trabajo Nación Delegación Cba	Delegado Folchieri- Lista 2	
		Denuncias ante medios de comunicación	Lista 2	
		Pedido de apoyo de legisladores		
7 AC	Denuncia de elecciones fraudulentas del 13-11/12	Presentación/Audiencia en Ministerio de Trabajo de la Nación*	Delegados y despedidos	Acompañamiento de legisladores de diferentes bloques y figuras DDHH
		Declaraciones Revista Veintitrés	Delegados Lista 2	
		Corte frente a VW	Delegados Lista 2, trabajadores y despedidos	
30/05/13 al 04/06/13	Agresiones de delegados y simpatizantes enviados por la conducción de SMATA en Iveco a despedidos de VW	Difusión en radio y TV Presentación Judicial	Despedidos y Delegados Lista 2	
	Hay que organizar el gremio	Renuncia Dragún como Ministro de Trabajo y vuelve al sindicato	Conducción	
	Dragún: “algunas personas no estuvieron a la altura de lo que yo esperaba para conducir la organización”	Entrevista radial		
	Dragún repudiaa los medios que le atribuyeron declaraciones contra el resto de la directiva de SMATA	Comunicado en planta		
	Nosotros no atacamos al gremio sino, a la gente que está enquistada.	Entrevista en Giro a la Izquierda	Despedidos y Delegados Lista 2	
	La conducción dice que habrá despidos en otras fábricas para que sus trabajadores no hablen con los de VW por miedo			

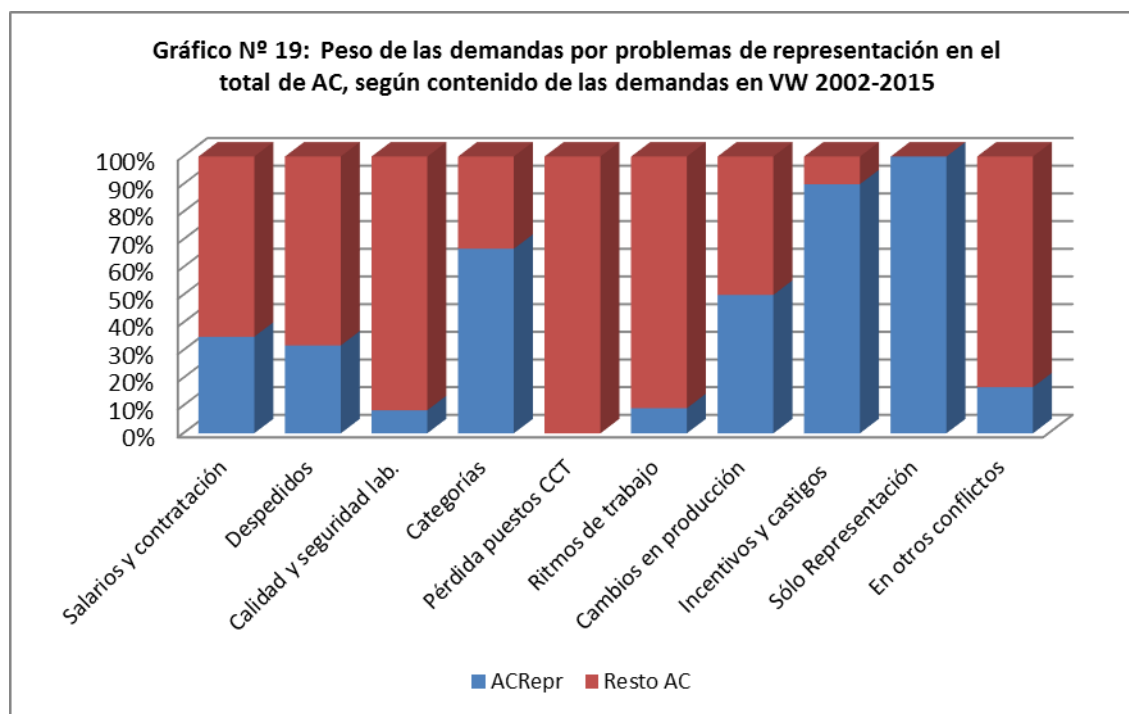
	Hay que disputar el gremio	Entrevista en Giro a la Izquierda	Despedidos y Delegados Lista 2	
07/2013 1 AC	Envían carta documento a delegado por apoyar ingreso de despedidos con cautelar fuera de hora de trabajo	Declaraciones Delegado Fiorelli	Delegado Lista 2	
24/07/13 a 03/2014 6 AC	Persecución sindical a delegados Lista 2. Cartas documento e inspecciones de escribana dentro de la fábrica	Declaraciones en medios radiales y gráficos	Delegado Lista 2	
		Corte de calle	Delegados Lista 2, trabajadores despedidos y	
	Cuando salen de su sector los siguen los guardias, cambian de turno, aprietan o mandan a los peores sectores a trabajar a los que hablan con ellos, para infundir miedo. Les negaban los pases internos.	Declaraciones Revista Veintitrés	Delegados Lista 2	periodistas de R23 echados de la planta mientras intentaban hacer la nota Seguridad no dejó salir a los trabajadores ni permanecer en el espacio para ingreso público a los periodistas
	Persecución antisindical y connivencia sindicato-empresa: El juez le mostró lista de testigos presentada por la empresa donde está el secretario gremial de SMATA Cba, "Pescado" Miranda, y el vocal Gustavo Arce, más todos los postulantes a delegados de la lista 1. El oficialismo de SMATA es la gente de confianza de la compañía.			
	Fraude electoral	Entrevista radial Programa de Carlos Gallo	Delegados Lista 2, Despedidos	
	Persecución Lista 2			
	Despidos discriminatorios			
	Presencia ilegal de Infantería dentro de la planta para incumplir orden judicial			
	Abandono de trabajadores por la conducción de SMATA ante despidos y suspensiones en automotrices	Declaraciones en TV	Delegados Lista 2	
	La libertad de organización de VW es válida, pero se transforma en libertinaje cuando los que tienen que defender al trabajador poniéndole los límites al patrón, conducen contentos los mismos automóviles de alta gama que conduce el patrón	Declaraciones La tuerca 10	Delegados Lista 2 MQ250	
20/03/14	Conducción aparece para defender a los que no respetan la actividad sindical y maltratan a sus compañeros	Paro de línea de armado MQ250	Conducción SMATA	

3 AC		durante 15 minutos		
	Los delegados de la Lista 2 no tienen llave ni acceso a la cabina de delegados	Fbk La Tuerca	Lista 2	
	Denuncia discrecionalidad de trato: En anterior situación de violencia echaron al agresor (MQ200B)	Fbk La Tuerca	Lista 2	
28 y 29/05/14 1AC	Solidaridad con despedidos metalúrgicos	Marcha UOM	Despedidos y Lista 2	
	Smata rechaza la huelga como medida de fuerza. "En esta situación de crisis la única que se beneficia con un paro es la patronal" Dragún	Declaraciones	Conducción	
	El cumplimiento de VW de las cautelares expedidas por la justicia nacional del trabajo, para el reingreso de los despedidos del 2/1/13	Corte frente a planta	Trabajadores, despedidos y Lista 2	
	Cese de la persecución que sufren delegados y trabajadores opositores a la conducción del Smata			
	Contra la pérdida constante de puestos de trabajo por tercerizaciones, que pierde Smata y están bajo su CCT			
	Contra discriminación de la gerencia a sus trabajadores (premios y castigos) hacia una u otra lista gremial.			
	Para denunciar la manipulación de padrones y las condiciones electorales, en vista de las próximas elecciones de noviembre para delegados de planta, perjudicando a los delegados de oposición y a todos los trabajadores en su derecho a votarlos.			
	En contra de las suspensiones y despidos en la industria automotriz y las autopartistas, luego de muchos años de récords en producción, ventas y ganancias para las empresas.			
08/08/14 a 10/11/14	Que el Min. de Trabajo Nación intime a VW para que deponga su actitud contraria a la libertad sindical de VW, con traslados o reubicación de personal en la mayoría de los turnos para perjudicar a la lista 2 opositora al oficialismo.	Presentación de nota a la Delegación Córdoba del MTEySS Nación	Lista 2	
		Protesta frente a la sede del Minist. en Cba		
6 AC	Discriminación sindical y persecución a lista 2 (Ppal)	Nota ante Ministerio de Trabajo Nación	Delegados Lista 2 y despedidos	
	Denuncia de fraude 2012	Protesta frente a Ministerio Trabajo		

	SMATA y VW: Adulteración de padrones, Traslado de personal, Mensualización de 50 operarios	Nación		
	Reincorporación despedidos			
	Contra el fraude	Declaraciones IzqD	Delegados Lista 2	Alberto Martín (4 y 8/11/14), Ricardo Moya (7/11) se presentan y piden su voto vía fbk
	Contra la persecución sindical en VW			
	VW denuncia penalmente a 2 delegados Lista 2 por amenazas los excluye de ingresar a trabajar y evita su tarea sindical			
	Impugnación de elecciones por no cumplir con estatuto: menos delegados de los que corresponde (206t=4, asignan 2) en MQ250	Carta Documento	Delegado Lista 2	Después de 10 años como delegado, no puede presentarse a elecciones (J. Valdés)
09/2014 1AC	Dragún anuncia convenio VW y China y denuncia que la oposición y la izquierda dentro del gremio "Lo único que quieren es que haya despidos para generar caos"	Declaraciones públicas	Conducción	
	Habrà más producción y quieren aumentar los ritmos de trabajo, y sumar retiros voluntarios. El sindicato debería estar al frente de la lucha concreta			
	Para Dragún somos todos 'zurdos' porque nuestro método es la asamblea, la consulta permanente a los compañeros... el de no entregar las conquistas sin lucha...es recuperar el sindicato para los trabajadores y no como está hoy al servicio de los grandes empresarios			
	SMATA no defiende a los trabajadores porque VW le aportó en 2013 \$159.469, (y prevé invertir \$17.000.000) por Acuerdo de Contribución Empresaria.	Declaraciones Fbk	Lista 2	

Para ponderar el peso de los conflictos por representación/representatividad, diremos que del total de conflictos acaecidos entre 2002 y 2015, nos encontramos con 66 conflictos visibilizados mediante 257 acciones conflictivas. De estas últimas, 119 fueron por demandas de representación, lo que da un 46% de la conflictividad ligada fundamentalmente a la relación entre la Conducción de SMATA y los trabajadores de VW.

En el siguiente gráfico observamos los problemas de representación como demanda principal (conflictos horizontales), a la vez que podemos ponderar el peso de éstos cuando forman parte de conflictos por otras demandas.



Fuente: Elaboración propia a partir de base de datos propia

El gráfico es contundente en cuanto a la fuerza de los problemas de representación en el total de demandas. En los casos que su presencia es menor o inexistente, como en la cuestión de categorías o ritmos de trabajo, se trata sencillamente de que el tema no está en la agenda del oficialismo y que sólo disputa por él la oposición¹⁴⁸.

¹⁴⁸Cabe recordar que cada AC suele tener más de una demanda, por lo que el número de demandas puede ser superior al de AC, como es el caso de los problemas de representación, ya que muchos de ellos se explicitan a partir de controversias sobre cómo actuar, o sobre si hacerlo o no, ante un conflicto. Igualmente, vemos una alta frecuencia de conflictos sólo por representación.

Las demandas restantes que revisten amplio porcentaje de problemas intrasindicales son las que hemos desarrollado en este capítulo, las cuestiones salariales y de contratación, que implican un 35% de demandas por problemas de representación. Estas incluyen salarios, bonos, impuesto a las ganancias, suspensiones, retiros voluntarios y despedidos. Estos últimos no contemplan los despedidos de los 19 activistas y simpatizantes de la Lista 2 por discriminación, que por su contundencia los

4.3.2. Conflictividad institucionalizada y abierta

Mencionamos en el marco teórico las categorías de Edwards y Scullion (1987), que en el conflicto institucionalizado sitúa a aquellas situaciones que se dirimen mediante canales preestablecidos y que implican cierta cooperación entre patronal y trabajadores. Los conflictos abiertos son aquellos que desbordan esa relación, donde los trabajadores desarrollan una acción para visibilizarlos.

Los conflictos institucionalizados, en este caso, son los que se negocian entre la patronal y los representantes formales del SMATA (conducción, comisión ejecutiva, comisión interna), y cuyos resultados se concretan en Convenios o anexos a éstos, acuerdos, etc., en los que el Estado, a través del Ministerio de Trabajo, está presente y homologa.

En la intervención del Ministerio y de la Conducción en los conflictos entre trabajadores y empresa se parte de asumir que la lucha está perdida y de acomodarse a lo que la automotriz quiere hacer. Dentro de ese marco, en el mejor de los casos se busca el mal menor para el trabajador: retiros voluntarios; despidos con altas indemnizaciones; suspensiones para algunos y horas extras para otros en la misma empresa; suspensiones por “paradas técnicas” con descuento salarial para el trabajador. Todas medidas acordadas por el sindicato y avaladas por el Ministerio en contextos que no han sido de crisis.

Los trabajadores de VW, que conocen rostros, nombres, cargos, tienen parientes o conocidos en otras automotrices, profundizan más en la dinámica que relatamos y en sus efectos para el trabajador:

"Hoy el Ministro de Trabajo es el abogado del sindicato. Omar Sereno es el abogado del sindicato, otro abogado que también sabe estar de Ministro de Trabajo cuando no está Sereno es abogado del gremio, y a su vez lo conocen en la fábrica. Entonces ellos van y firman, no hay nadie que controle, que vea lo que se hace, lo que no se hace... Por eso es que hoy en Renault, Iveco, no entra, por ejemplo, el guardabarros del auto y están todos suspendidos. 'Cuando venga el guardabarros los llamo', y te llaman a cualquier turno. Eso es un manoseo del trabajador. Y como te dicen ellos 'pero bueno, no hay otra, mientras tenga trabajo, tenés que agradecerle vos que te llamen y te traigan a trabajar'. Por eso te digo que todos esos derechos de los trabajadores hoy están todos pisoteados, mal, mal..." (Ariel)

Esta descripción se parece mucho al trabajo a destajo.

abordamos por separado. Este solo conflicto implicó el despliegue de casi 70 AC, en las cuales un 30% de las demandas eran por representación.

El sistema de incentivos y castigos implementado por la empresa y el SMATA es el que tiene porcentualmente mayores demandas por representación; un 90%. Se destacan los puestos castigo (tareas pesadas, turno noche, sin rotación) y la presión de SMATA y RRHH de VW para el paso al régimen del nuevo convenio.

Con respecto a la organización del proceso de trabajo en sí, los problemas de representación presentan menor frecuencia ya que, por un lado, el sindicato no los cuestiona ni se expide al respecto, y por otro la comunicación de los mismos por parte de la Lista 2 generalmente se hizo una vez logrados los cambios. Las demandas vinculadas a la implementación del Turbo Plan (Cambios en producción) y Categorías sí presentan altos niveles de problemas de representación, la primera por inacción de la conducción (50%) y la segunda por el uso discrecional de los ascensos para premiar la adhesión a la Lista 1 (67%).

En conclusión, la conflictividad institucionalizada tiene cierto protagonismo en las paritarias por la necesidad de homologación de los acuerdos. En los demás conflictos, sin importar las etapas de conflictividad, el conflicto institucionalizado no resuelve el problema o lo hace a favor de la empresa, en una especie de teatralización de las formas legalmente preestablecidas. La única salida –o la que encontraron los activistas- fue la continuidad de la lucha por vía judicial y siempre acompañada de un despliegue de trabajadores “poniendo el cuerpo” en la calle y en el espacio de trabajo. Es decir, una vía incierta pero posible marca como fundamental el despliegue de un conflicto abierto.

La preguntas que se derivan de toda esta situación son: ¿quién defiende a los trabajadores?; ¿qué modalidades y formatos pueden contribuir a que el conflicto abierto logre una resolución favorable para ellos? Luego queda resolver quién es el antagonista: ¿Ante quiénes deben enfrentarse para defender su medio de vida? ¿Es al Estado, para discutir su rol en la “promoción industrial”, en la “búsqueda de orden y paz social” y en la defensa de los trabajadores? ¿Es ante la empresa, negándose a la discriminación, exigiéndole respeto de las disposiciones judiciales y mejores condiciones de trabajo y contratación? ¿Es finalmente contra el sindicato, que está cómodo en su lugar, con acuerdos ya fijados desde los '90 con la empresa, y por la disputa de la representación de los trabajadores? ¿Serán tres frentes de lucha los que deban librar estos trabajadores?

Los siguientes 2 capítulos describen cómo los activistas de La Tuerca fueron ensayando respuestas a estos interrogantes. Pero antes, veremos cómo en la dinámica entre Volkswagen, Conducción de SMATA y oposición sindical, esta última se construye como colectivo. Nos referimos a la Agrupación La Tuerca, que busca salir de la crisis de representatividad por la vía de la solidaridad en términos de Drolas (2003), para incidir política y socialmente.

4.4. Trayectorias sociopolíticas generacionales

La experiencia de La Tuerca en una fábrica como VW, que no pudo construirse en ninguna otra automotriz ni empresa donde SMATA represente a sus trabajadores en todo el período de estudio, va más allá de las personas que la construyeron, porque queda en la historia de lucha de los trabajadores: como relato, como experiencia cercana, como muchas entrevistas y observaciones participantes, como experiencia. Por eso consideramos que conocer qué hicieron estos sujetos y cómo lo hicieron puede aportar mucho para las luchas actuales. En esta sección nos proponemos analizar cómo se construye el colectivo.

En la modificación histórica de las relaciones de trabajo en VW, se generan confluencias de fenómenos que a su vez logran afectar la acción de la empresa, la conducción sindical y la oposición sindical. Estas confluencias producen estados subjetivos, predisposiciones y lógicas témporo-espaciales diferentes. El lugar que los individuos y los colectivos ocupan en cada uno de esos períodos y momentos, afecta sus trayectorias y delimita una generación, que se activó, se hizo consciente de estos cambios y produjo otros.

4.4.1 Trayectorias individuales y generación

En la construcción y mantenimiento de un colectivo de activistas interviene una serie de elementos históricos y biográficos, continuidades y rupturas. Requiere de una razón práctica militante, y a veces cuenta con un ala izquierda que aporta a la discusión sobre la identificación de los trabajadores como clase y que amplía el espacio de visibilización y desarrollo de las movilizaciones. Los contenidos y combinaciones particulares de estos elementos permiten la construcción en el tiempo de una trayectoria sociopolítica (inter)generacional que los identifica y une.

Veamos estos elementos y cómo se conjugan.

Llamaremos, siguiendo a Vommaro, generación a estos grupos que construyen un

"vínculo generacional" que aparece y se constituye como efecto de un proceso de subjetivación, ligado con una vivencia común en torno a una experiencia de ruptura, a partir de la cual se crean mecanismos de identificación y reconocimiento en tanto parte constitutiva de un nosotros" (Vommaro, s/d:20).

En este sentido la comunidad por la cercanía de nacimiento puede incidir pero no es determinante, sino que el criterio que las distingue tiene que ver con una experiencia que provoca una ruptura con lo rutinario, una desnaturalización de lo dado y la construcción de un "nosotros".

En primer lugar, como elementos de continuidad en todas las generaciones, encontramos que la gran mayoría de estos operarios se formaron en escuelas técnicas, les gusta ser mecánicos, son personas instruidas y curiosas de lo que sucede en su alrededor. Hasta que fueron identificados como oposición, tenían buenas categorías y reconocimiento por la calidad de su trabajo.

Las experiencias previas propias y transmitidas de los activistas y su experiencia fabril diferenciada, se combinan de manera específica entre los trabajadores que se tornan activistas, que permiten que se reconozcan entre sí -y se diferencien respecto de los demás- como generación. En la conformación de cada generación identificamos sus trayectorias individuales, a partir de las nociones de "ola" y de "experiencia fabril de ruptura". Las olas se corresponden con algunas de las tandas de ingresos masivos de personal –que marcan su antigüedad en la fábrica-, la edad de los operarios, y sus experiencias previas al momento de ingreso en VW CIC. Son fruto de su contexto sociohistórico y familiar, de una trayectoria escolar, de años de vida de fábrica y de un modo particular de procesar sus experiencias.

La "experiencia fabril de ruptura" es la situación en la fábrica a partir de la cual el operario decide pasar a la acción e involucrarse sindicalmente, adquiriendo un compromiso por disputar las imposiciones de la empresa tanto en el plano contractual como organizativo en la fábrica y con algún grado de proyección fuera del lugar de trabajo.

Estas olas se combinan con las experiencias significativas de ruptura, que marcaron en ellos una disposición a la acción. Veremos cada una de ellas.

- **Generación de los Talibanes**

La primera ola de activistas, esos que participaron como delegados individuales e incluso los que fueron fiscales, tienen más de 50 años de edad y más de 25 años de fábrica. Tienen ejercicio de la actividad sindical por experiencia propia en contextos fabriles diferentes o por tradición familiar de relato de la lucha fabril de los '70.

La denominación de "Talibanes" hace referencia a uno de los bandos de la guerra en Afganistán que inició en 2001: *"Nos pusieron los talibanes por la guerra de Afganistán, allá, como los malos... así nos llamaba el sindicato con algunos de la empresa"* (Ariel)

Los Talibanes comparten entre sí que son cordobeses y que fueron movidos por situaciones o convicciones –por sus propias trayectorias individuales y atributos personales- que los llevaron a presentarse como delegados; su experiencia de un pasado mejor proviene de su propia experiencia en Transax o Autolatina. En mayor o menor medida, necesitan marcar distancia con la izquierda trotskista, aunque aprendieron a convivir con ella. Los talibanes son macristas, kirchneristas, peronistas, radicales, apartidarios. Incluso algunos tuvieron algún coqueteo con el sindicato en la Etapa de Paz Social. Los que optaron por no pelearla desde adentro del oficialismo son los que persisten en La Tuerca; los que sí lo hicieron son considerados traidores por sus compañeros, pero sobre todo han sido derrotados y desactivados.

Ante la pregunta de qué motiva a la participación, Julio expresó:

"A mí... yo creo que ese foquito de rebeldía lo tenemos todos adentro, nada más que algunos lo expresan y otros no. Siendo muy jovencito, ya me daba cuenta de que mucha gente ya es así, es aceptadora, naturalmente aceptadora y... ¡yo no! Yo algunas cosas que eran muy obvias para mí yo las decía, para mí era natural decirlo, reclamar, y para la otra gente era natural callarse... ¡no!".

Después recuerda otros motivos

"¡Yo tenía dentro eso de... la justicia ¿viste? que veía que había injusticia y... Había otra cosa, que decía ¿por qué están desunidos estos? ¿por qué tanta desunión? ¿por qué no pueden ir todos para el mismo lado? Y yo, en ese momento, tenía buena relación con todos a través del fútbol (...) Digo, 'yo puedo lograr unir esto'... ¡y no! A los dos meses de ser delegado ya me cayó la ficha de por qué es imposible la unión". (Julio)

De todos los entrevistados, sólo encontramos 2 trabajadores cuyos padres habían sido también mecánicos y activistas en los '60-'70 y que por esto habían participado de instancias de reuniones, militancia, discusiones. El "talibán" tenía más incorporados algunos principios o "sentido común" de trabajador de épocas de sindicalismo combativo.

"No, mi papá era un operario de línea de armado, pero siempre tirando para el lado de los buenos... Yo he visto compañeros de mi papá que muchas veces decían 'estos están o porque se ocultaron, o se hicieron los que no sabían nada'. Mi viejo por ejemplo, lo tuvo de secretario general a René Salamanca y él cuando le dijeron 'che, hay que ir a proteger el gremio porque vienen los normalizadores' (...) Bueno, la historia que hoy la veo y siguen siendo los mismos personajes que siguen estando frente a los sindicatos que no están por elecciones, están puestos a dedo, (...) porque Dragún no está por una elección, hacen una lista sindical. Y

siguiendo esa historia a uno le da fuerza para... decir... si estos tipos se sacrificaron en esos años que perdieron la vida, ¿no?” (Ariel)

A la experiencia común que provoca ruptura podemos ubicarla en el mundo fabril previo a 2002 cuando la reestructuración productiva de VW estaba en el Período de Transición y la conflictividad sindical vivía una larga etapa de paz social. Los trabajadores estaban relativamente satisfechos con sus condiciones laborales y salariales y había un bajo porcentaje de afiliación al SMATA. Los primeros activistas, “los talibanes”, surgen en esta época de Paz Social, a partir de observar el inicio del deterioro de sus condiciones de trabajo y contratación: los salarios iban en baja, no se asignaban categorías y el trato de la empresa hacia el trabajador era cada vez más deshumanizante.

Unos pocos percibieron que contra ese deterioro podían organizarse y reclamar colectivamente, a través del rol de delegados. Hasta ese momento, “los talibanes” eran Ricardo Moya, Ariel Cuello (activistas actuales de La Tuerca), Carlos Aballay, Fabián Arrieta y Alejo Castro. Estos 5 trabajadores ganaron las elecciones y comenzaron a escuchar los problemas cotidianos de sus compañeros y a interceder por ellos ante el sindicato y la empresa. Estas actitudes no pasaron desapercibidas por ninguna de las partes, y como primera medida el sindicato intentó cooptarlos. Es decir, canalizar este activismo, sacarlo de la planta y, como sucedió finalmente con los dos que aceptaron, hacerlos desaparecer políticamente tras un cargo de poca importancia en el gremio, que derivó en breve en su renuncia a la empresa. *“lo invitan al sindicato, y él intenta, por lo que me dicen a mí, que intentó ir como un mediador, y después terminó absorbido por el sindicato.” (Juan)*

- **Generación de los Porteños**

“Los porteños”, al igual que “los talibanes”, tienen más de 50 años y más de 25 años de fábrica. Se constituyen en segunda ola porque ingresan a la planta de Córdoba entre 2002 y 2003. Traen la experiencia fabril de General Pacheco, donde se practicaban asambleas y las opiniones podían expresarse más libremente. Pese a integrar el mismo sindicato burocrático que en Córdoba, había más lugar para el disenso.

“Volkswagen se encuentra con una gran población de trabajadores porteños y un sentido anti- porteño que es histórico en Córdoba y que se acrecienta con 150 porteños adentro de la planta. Porque los porteños son fanfarrones, porque ha habido guerras entre Buenos Aires y Córdoba en la historia. (...) Los porteños son un sector más gremialmente organizado, o sea, son personas más acostumbradas a... además son más grandes de edad. (...) yo tengo un promedio de edad 17 años superior (...) Entonces los tipos grandes, con muchos años de antigüedad es lógico que tengan menos miedo, que tengan más conciencia sindical.” (Sergio)

Se identifican de izquierda, si bien no necesariamente tienen militancia partidaria e incluso algunos son reticentes a esto. Poseen gran capacidad de oratoria, son estratégicos y se movilizan, activan recursos y relaciones, escuchan, respetan.

“¿Qué vas a entrar a laburar y sin importarte los demás? Y así fue que yo me metí como delegado. Por mugre ¿viste? Y porque siempre uno por ahí piensa en sus hijos... ¿qué les vas a dejar a los chicos acá, con toda esta mugre, de corrupción, de mugre que hay. Y uno trata de limpiar un poco, pero, es muy difícil” (Fabián)

Así relata, el porteño Fabián su entrada al activismo en la fábrica de Córdoba y cómo, pese a ser visto como “bicho raro”, lo aceptan, lo respetan y lo eligen como delegado los compañeros cordobeses:

“Y como te comenté, nunca fue un activismo así, [hablando de la dinámica en Pacheco] Si no... era normal, venían a hacer una asamblea, vos levantabas la mano y opinabas, pero como algo natural ¿viste? Entonces vos los veías a los más viejos que planteaban... para vos era algo natural. Acá, los compañeros han aprendido y han tenido otra escuela. Veían que a los que hablaban los echaban. Entonces venía el gremio a hacer una asamblea y todo el mundo callado. ‘Muchachos les vamos a bajar el 10%, ¿estamos de acuerdo?’ Aplaudían, nadie hablaba. Entonces, cuando uno empezó a participar así, te veían viste como, que este tipo, fuera loco o no sé qué. Por eso los mismos compañeros te decían ‘postúlate’. Y así fue cuando arrancó (...) pero te digo lo que más me movilizó, la injusticia, la mugre, el manoseo para con las personas. Eso fue cómo arranqué, porque yo decía ‘loco, no puede ser, que vengan y que te griten como una criatura’”

“Los porteños” se identifican con el discurso de los derechos humanos y asisten a marchas. Tampoco habían tenido participación estudiantil o social previa a la fábrica. Con esto queremos destacar que, contrario a lo que suponíamos, prácticamente no había experiencias significativas propias de participación en los trabajadores fuera del ámbito laboral. La excepción es un militante trotskista, que ya lo era en Pacheco y había tenido militancia social en una iglesia y estudiantil en períodos muy breves.

La experiencia fabril de ruptura implicó para “Los Porteños” una serie de sucesos alrededor de su llegada, en 2002. En VW CIC transcurría una época de negociaciones entre cúpulas y una incipiente Conflictividad Subrepticia por parte de “los Talibanes”. En ese año se desarrollaron 3 acciones que motivan su participación: por el lado de la empresa, el comienzo de la producción en la MQ200 bajo el nuevo convenio y el despido de 100 trabajadores efectivos. Desde la conducción sindical, los despidos dan pie a una estrategia de crecimiento de la afiliación a partir del miedo: sólo recuperarían su trabajo los que están afiliados. Los despidos fueron el castigo por acciones puntuales en el espacio de trabajo en contra del cobro de parte del salario con tickets-canasta.

Estos despidos calaron hondo en algunos trabajadores, pero de una manera diferente: se creó un sentimiento de injusticia y de indignación en ellos que los impulsó a presentarse como delegados de su sector. Eran “los porteños”, recién llegados, y su primer paso fue acercarse a “los talibanes”. Fabián Basile recuerda que cuando llega a trabajar y había un administrativo parado en la puerta diciendo quién estaba despedido y quién no, lo primero que dice es que hay que llamar al gremio. Cuando el gremio llega les dice que entren porque si no echarán a 300 más. Esa mezcla de sorpresa e indignación lo hace participar, pero la empresa y el sindicato no se la hacen fácil. *“Y esa primera elección que me postulé en el 2006, perdí por 11 votos contra los dinosaurios. Me cambiaron de turno para acá, para allá, para todos lados. Pero ya me empezaron a conocer, en la planta ¿viste?”*

También se suma Sergio, que si bien al venir a Córdoba priorizó su posibilidad de mantener su puesto de trabajo, también tenía objetivos políticos como militante del PTS:

“Nosotros apostábamos más a un movimiento obrero que estaba profundamente derrotado en un sentido. Por la hiperdesocupación, por la hiperinflación de Alfonsín. Porque en el 2001 de la mano del secretario general Moyano, se quedó totalmente quieto ante la emergencia de sus hermanos hambrientos. Pero

sabíamos que era una apuesta a que en algún momento el movimiento obrero iba a cambiar Como efectivamente desde el 2003 al calor de la Argentina como exportadora de soja e ingreso de mucho capital, empiezan a generar crédito al consumo... boom automotriz. Una apuesta que hoy muchos nos reconocen que fue buena porque resignamos movilizar miles de desocupados. A cambio de apostar estratégicamente a la clase obrera. No porque estamos en contra de los desocupados, sino porque creemos que el desocupado no tiene solución a sus problemas si no es en unión y con la clase obrera ocupada frente a esa lucha”.

Hugo, cordobés, reflexiona sobre “los porteños”:

“cuando vinieron los muchachos de Buenos Aires, Basile, y vino Sergio..., como que allá hay más agite y tienen más práctica en eso. Porque tomó como más fuerzas, entonces se peleaba, se hacían peticiones por escrito, se exigían que firmaran un convenio con los de Buenos Aires con los referentes gremiales, se mostraran las actas entonces se empezó a ver más fricción”.

Él también se presentó como candidato en ese período.

Julio Valdés¹⁴⁹ también fue delegado por esos años:

“De hecho, la primera elección donde yo entro al cuerpo de delegados en el 2004, fue un mano a mano, había un delegado de la planta que lo llevaron al gremio, entonces quedó un puesto vacante y... a mí, vinieron a hablarme los muchachos que estaban en ese momento, que eran Ricardo Moya y Fabián Arrieta, para ver si me quería postular, y bueno... me convencieron (...) y lo gané yo”.

En esta mezcla de objetivos y motivaciones, “los porteños” se unieron a “los talibanes”, llegando a 8 el número de delegados-activistas. Sin embargo, cada uno en su sector debía convencer a sus compañeros de que lo votaran y sobre todo que se sumaran a los reclamos colectivamente.

- **Generación de la Lista 2**

Esta generación se construye a partir de dos olas de activistas –tercera y cuarta- que tienen en común el acontecimiento de ruptura. La denominamos “Lista 2” porque son convocados por los delegados preexistentes para formar parte de una lista opositora a la conducción del gremio en la fábrica, a partir del cambio en el modo de elección de delegados en 2010.

La tercera ola está compuesta por trabajadores de más de 25 años de trabajo en VW –como las anteriores-, pero de menos edad, pues están entre los 40 y los 50 años, por lo que tienen escasa experiencia fabril previa y se iniciaron laboralmente en la planta MQ250, bajo el viejo convenio. Uno de ellos se vale de sus aprendizajes en el secundario para caracterizar la situación y posicionarse. En general manejan mucha información y el vínculo con la izquierda, si bien fue un proceso, no es hoy un problema. Pocos de ellos han sido delegados pero conocen cada lucha, argumento, proceso productivo, los ponen en relación, lo comunican por las redes sociales, participan de las asambleas, escuchan a los más viejos, les interesa formarse y participar, y construyen sus propias opiniones. Sin embargo, ven con cierto pesimismo el futuro, quizás porque están en la mitad de su vida laboral.

¹⁴⁹ Julio Valdés empieza en 2004 a ser delegado, pero por sus características individuales y por la trayectoria anterior en la fábrica, lo consideramos un talibán del primer grupo.

La cuarta ola de activistas tiene entre 30 y 45 años de edad y entre 10 y 15 años de antigüedad en la fábrica. Ya entraron siendo empleados de VW, bajo el régimen del nuevo convenio, previamente a un período de trabajo eventual. Sus decisiones son más independientes, miden menos los riesgos pero son muy reflexivos. Tienen muchos años en actividad laboral por delante, y confían que puede hacerse algo, pero quizás menor formación. También están dispuestos a poner el cuerpo.

Un activista de la cuarta ola cuyo padre tenía un pasado de militancia en la UOM en los '70 fue resignificando esas vivencias de niño y adolescente a medida que experimentaba situaciones laborales concretas, como su propio despido o la militancia política. Algunos de esta misma ola hicieron grandes cambios en su modo de ver la realidad social y política y la de la fábrica, algunos previamente a su ingreso, otros a partir de su activismo fabril.

La experiencia de ruptura en estas dos olas de activistas se originó entre 2009 y 2011 tanto por las políticas de la empresa como por el accionar sindical y el contacto con la fuerza nueva opositora que emerge. Por el lado de la empresa, se produjo el despido de 367 trabajadores que cubrían francos y prestaban servicios de limpieza.

Desde lo sindical, se dio un incremento de la agresión hacia los activistas disidentes en el sector automotriz en general. Fuera de la fábrica, se produjeron 3 eventos: (1) la pelea entre la conducción de SMATA y el delegado de Iveco Hernán Puddú, que terminó siendo expulsado del gremio, desahogado y despedido. (2) Dentro de la planta dos delegados oficialistas golpearon al delegado Sergio Folchieri por denunciar la persecución contra Puddú. (3) El Secretario General de SMATA, Omar Dragún, tomó licencia para ser Ministro de Trabajo del Gobierno de De la Sota, lo que lo enfrentó con la máxima autoridad de SMATA nacional, Pignanelli. Dentro de la fábrica, para las elecciones a delegados, se cambió el sistema de votación individual por el de listas para sacar del juego a esta asociación de "talibanes" y "porteños". Se impulsaron reacomodamientos de trabajadores para reforzar la estrategia. La jugada salió mal, los activistas confluyeron en la Lista 2, ganaron las elecciones y la CI.

El sindicato adquirió una visión derrotista de la crisis internacional y los despidos en el sector y asumió el discurso patronal, lo que indignó también a muchos:

"Después la burocracia y la patronal se ocupan de decirle a los obreros 'Esta no es la primera ni va a ser la última crisis', 'obrero contratado que se engancha en luchar no vuelve más'. Y los padres le aconsejaban a sus hijos que ya está, que dejemos todo en manos del sindicato porque efectivamente, en general los despedían, podía pasar 1 año, podían pasar 2, pero después volvían. Entonces hubo muy pocos obreros de Volkswagen que quisieron pelearla, despedidos, contratados despedidos". (Luciano)

Como forma de compensar la hostilidad recibida desde el gremio y de la empresa conjuntamente, Maxi Ortiz decidió participar de la lista opositora:

"yo quedo parado arriba de una silla puteando al secretario de prensa, y al otro día me informan que me tengo que ir al turno noche y yo ya me fui re caliente, acusando al delegado este, que me hacía mover siempre de turno, porque yo hablaba en las asambleas. (...) ya no quería que me siguieran persiguiendo. Hasta que se plantea la posibilidad de estar en la lista 2, de poder responder con algo un poco más útil, y nos presentamos para delegados".

Walter Silva, que estaba en Calidad también decidió participar, pero una maniobra de traslado de sector por parte del gremio y VW lo inhabilitó a presentarse, aunque persistió en la militancia. Juan Airolo atribuye el triunfo de la Lista 2 a la indignación que se generó entre los trabajadores que Folchieri fuese golpeado. Señala también que sus motivaciones para presentarse por esa lista eran poder actuar desde un lugar de cierto poder:

"Entonces lo que me llevó a mí fue eso, el cambiar la realidad, mía y de mis compañeros, de mi entorno, de no quedarme viendo cómo pasan las cosas. Porque más allá que yo por ahí sí he ido a algunas reuniones que hacía el sindicato, algún asado y charlar y escuchar, no podía hacer nada. Y decía '¿Che, cómo no se puede hacer esto?' Y al no estar en el lugar, de poder decidir, o de poder opinar más arriba, me lo perdí. Bueno, entonces quería estar en ese momento".

Luciano Fiorelli, también se sumó a la lista y su militancia

"Y bueno, mi cuestión gremial empezó como a los 15 años de fábrica, porque yo no me interiorizaba en nada de esto; no le daba pelota porque incluso adentro era mucho más light el tema, mucho más tranquilo, no había tanto manoseo de la gente... Bueno, después cuando empezó a haber un montón de cosas que uno ya dijo 'no, pará, nos tenemos que meter un poco en esto porque nos están pisando la cabeza todos los días un poco más y no nos podemos quedar de brazos cruzados'".

Walter Juncos, por su parte, venía disconforme con el sindicato desde los despidos de 2002, pero recién en 2010 decidió participar:

"Y..., fue una forma de... como una experiencia nueva, diciendo, a ver ¿cómo podemos mejorar esto, para cambiar muchas injusticias que se veían en la planta? ¿Cómo puede ser que el sindicato, le pagamos nosotros el haber todos los meses, no haga nada por defenderlos a los compañeros? Y ese malestar uno lo venía observando a través del tiempo, y bueno, dijimos un día '¿Che, y si nos unimos y formamos un grupo de trabajo?' Y bueno, empezamos, buscamos uno 'y bueno, contá conmigo, contá conmigo'. La verdad que fue una linda época esa".

En síntesis, en 2009-2010 se presentaron múltiples situaciones que llevaron a los operarios a participar en la Lista 2, aunque no todas motivaron en igual medida la participación. Al ganar las elecciones, estos trabajadores comenzaron a interactuar cotidianamente con "Talibanes" y "Porteños", reforzaron sus vínculos y comenzaron a desarrollar estrategias de acción conjunta que iniciaron el proceso de construcción intergeneracional.

- **Generación La Tuerca**

Cuando describimos las generaciones anteriores observamos que los trabajadores habían compartido en cada una similares condiciones de ingreso en la fábrica, y ese era uno de los elementos que aportaba en la construcción generacional por el lado de las trayectorias. La generación La Tuerca, por el contrario, no tiene un período ni condiciones de ingreso comunes, sino que se compone de trabajadores atravesados individualmente por un contexto de reducción del número de operarios en la

fábrica. En este sentido, no es una ola basada en el ingreso común, sino en la amenaza del despido o de la reducción de sus condiciones laborales.

Su denominación proviene del momento en que, en septiembre de 2013, la Lista 2 se convierte en la Agrupación Mecánica La Tuerca. Las incorporaciones se producen a la agrupación, ya que desde ese momento la Lista 2 fue teniendo cada vez menos delegados hasta que desde 2016 ya no hubo ninguno.

Es un grupo muy diverso en cuanto a su posicionamiento político-ideológico, su edad y antigüedad en VW. En parte “se resguarda” de la ofensiva patronal y sindical en esta Agrupación, y en parte quiere seguir peleando dentro de la planta y reforzar la organización. Son más receptivos a los posicionamientos de las demás generaciones de trabajadores, sobre todo de las 2 primeras.

En cuanto al contexto de ruptura en la fábrica que los llevó a actuar en la Agrupación, destacamos que a fines de 2012, en las elecciones a delegados, el sindicato cometió fraude haciendo que la Lista 2 tuviese sólo 7 delegados, todos en la planta MQ250. Crecieron las presiones para los retiros voluntarios y los castigos a los activistas. Entre 2013 y 2014 se implementó el Turbo Plan, la empresa despidió a 19 activistas vinculados con la Lista 2, el sindicato y la empresa actuaron coordinadamente para perseguir a los trabajadores afines a esa lista y a delegados. El sentimiento de injusticia por el deterioro de las condiciones laborales y de las perspectivas de continuidad laboral es lo que provocó su ingreso a la agrupación

4.4.2. La Agrupación como colectivo intergeneracional

Con los 19 despidos, los activistas comenzaron a ver que el conflicto, para ganar poder, tenía que salir de la fábrica. Salieron hacia las organizaciones sociales, los organismos de DDHH, los partidos políticos. El ala izquierda de la agrupación movilizó a muchos militantes trotskistas, que acompañaron toda actividad en defensa de los despedidos y pusieron a disposición el programa de televisión y luego el diario digital. Incluso los despedidos tenían cierto recelo

“Inclusive cuando veía a los chicos en la puerta [del PTS, en la puerta de VW], lo que menos pensaba era que eran laburantes, para mí eran tipos que estaban al pedo. No era que los rechazara ni nada, sino que me parecían que estaban en otra cosa” (Hugo)

Muchos asumieron que, si bien convocaban a todos, los que estaban siempre eran los de partidos de izquierda.

Los despidos de los activistas, en lugar de desalentarlos, los incentivó a incrementar la lucha

“Es más, en esa elección, cuando pierden los muchachos, echan a 19 compañeros y bueno, ahí se fue incrementando cada vez más la lucha, ya más sectorizada de parte nuestra porque cada vez éramos menos, y tratando de defender a toda costa la... digamos, los ideales nuestros, porque esto es cuestión de ideales, ¿no?” (Ariel)

El surgimiento de una Agrupación da cuentas de un grado de organización y una identidad

"La Agrupación Mecánica La Tuerca – SMATA ya está en marcha. Ha partido de lo que entendemos un intolerable avance de la patronal sobre los derechos de los trabajadores mecánicos de la Pcia. de Córdoba y cuestiona el papel de algunos miembros de la Comisión Ejecutiva de esta seccional, que no cumplen con la tarea para la cual han sido encomendados. Por esa razón sostiene la necesidad vital de profundizar un proceso de cambio cultural en todos nosotros como trabajadores del SMATA, dejando atrás la pasividad de una conducción puramente economicista y funcional al poder de turno, y permitir la construcción de un nuevo espacio gremial, recordando que la lucha unida, la política de tolerancia y diálogo, la dignidad y los derechos del trabajador deben ser nuestro horizonte. El SMATA Cba. debe posibilitarnos la pluralidad de ideas y opiniones, y desde la conducción de hoy, estos valores elementales de democracia sindical son olvidados. A todos los compañeros mecánicos de Córdoba: La Tuerca se agrupa, en busca de nuestro espacio y nuestros derechos. Todos están invitados a participar, y buscar recuperar el SMATA". (La Tuerca 9. Septiembre 2013)

Encontramos entonces que lo que hoy se denomina "Agrupación Mecánica La Tuerca" está conformado por cuatro generaciones: "los Talibanes", "los Porteños", la Lista 2 y la Agrupación La Tuerca, a partir de sus trayectorias individuales previas, su momento de ingreso a la planta y de sus experiencias fabriles que alentaron una ruptura, una desnaturalización sobre todo de las relaciones de complicidad entre el gremio y la patronal. Esto dispuso a los trabajadores a construir o integrar un "nosotros", primero como un grupo de delegados críticos, después la Lista 2, triunfante en las elecciones 2010, y finalmente la agrupación La Tuerca.

4.4.3. Razón práctica militante y efecto del ala izquierda

Como desarrollamos en el marco teórico, este término se vincula con las capacidades de los activistas: qué saben hacer y cómo se hacen las cosas. Identificamos 4 elementos que consideramos claves para la construcción de esta trayectoria sociopolítica (inter)generacional de La Tuerca.

El primero son sus capacidades individuales de expresión y comunicación. Las citas textuales que presentamos al momento evidencian altas capacidades para la comunicación, lenguaje claro y accesible. Durante las entrevistas y las observaciones participantes nunca se negaron a decir lo que pensaban, a relatar detalladamente los hechos y a sentar posición y marcar diferencias con las demás.

El segundo se vincula con el uso de los medios de comunicación y la creación de un instrumento propio de difusión y formación. Esto logró visibilizar los conflictos, que la población los conociera directamente y por medio de personalidades a las que acudían y con quienes se solidarizaban.

Algunos ya estaban convencidos, y otros lo fueron comprendiendo en las luchas, que las vías legales o institucionales solas resultan poco o nada efectivas, que el apoyo debe venir de la acción constante y que no se conquista a los trabajadores maltratándolos: *"No se puede tener confianza en la justicia, de que te va a meter [a un despido] si no lo acompañás con lucha, movilización, concientización. Todo el tiempo hablarlos a los compañeros adentro, no putearlos"* (Sergio)

Para el caso de los despidos de activistas en 2013:

"por ejemplo, ir a Buenos Aires nació como iniciativa, me parece que fue de la gente del PTS, que nos propuso ir. Bueno, fuimos a ver a Nora Cortiñas, de la línea fundadora, fuimos a ver a Myriam Bregman. A través de

ellos vimos a Pérez Esquivel, a Bayer... me parece que fue a través de Bregman, que fuimos a ver a Recalde" (Luciano).

El medio de comunicación que solía asistir cuando los convocaba y daba más espacio de expresión era Canal 10. También en Canal C –sólo ciudad de Córdoba- el PTS tenía un programa, "Giro a la Izquierda", que frecuentemente los convocaba. Subían todas las notas a youtube.

En la toma del Almacén Central y cuando Infantería entró a la fábrica a sacar a Walter y Hugo los mismos trabajadores filmaron y lo publicaron en el facebook de la Agrupación.

La Tuerca SMATA VW Córdoba es su página de facebook desde 2010; La Tuerca es el volante que dio nombre a la Agrupación que sale desde julio de 2011:

"Este canal de comunicación entre los trabajadores del C.I.C., humilde y sencillo, pero muy necesario, no hubiese sido posible sin la participación y el apoyo de los compañeros, que se expresan siempre con palabras de aliento y compromiso, por este elemento tan útil para todos nosotros. La información no es un recurso muy abundante en nuestro medio, y La Tuerca quiere ayudar a que todos tengamos conocimiento, participación y opinión, porque es nuestro derecho. (...) una expresión dentro del respeto y la igualdad. (...) Nosotros hemos trabajado con el afán de extender la participación a los cuatro vientos, porque solo con ella creceremos. La pieza que falta debe ser recuperada y puesta en su lugar, no solo por los delegados, sino por todos los que formamos parte del sistema sindical, ejecutivos, trabajadores, delegados" (La Tuerca 4. Diciembre 2011)

El tercero es la convicción de que las cosas no se cambian formando parte de la lista oficialista. "Los talibanes" perdieron a 3 delegados porque el gremio los convocó y los convenció de que desde dentro podrían cambiar las cosas que no les gustaban. En la realidad, esos trabajadores nunca fueron escuchados, se los relegó a lugares de poco margen de acción y finalmente renunciaron al sindicato y a la empresa. Años más tarde, intentaron hacer lo mismo con otros 2 "talibanes":

"los llamó Dragún para participar en la lista de sindicato. Al negro Moya y al Ariel, que eran los delegados más viejos. Y, ¿qué era? Justamente eso, desmembrar la organización que se le estaba formando a él. (...) Entonces nosotros dijimos 'no, tontos no somos, seguimos con la que estamos'" (Fabián)

Por eso, los objetivos más ambiciosos se vinculaban con extender la agrupación a otras fábricas y lograr disputar la conducción del SMATA.

El cuarto es la asamblea como modo de toma de decisiones dentro de la agrupación y en la fábrica.

"Entonces acordamos con los delegados de que teníamos que hacer asambleas, y que tenía que ser aprobado por asamblea. Me acuerdo que hubo uno que dijo 'si nosotros no aprobamos por asamblea, en qué nos diferenciamos de los otros'" (Juan)

Las asambleas fueron abriéndose a medida que se sumaban activistas: "eran debates entre el grupo, éramos un grupo de delegados, en su momento, y después de otros compañeros también, y cada paso que se daba se acordaba primero" (Luciano)

También se implementaron como órgano de toma de decisiones dentro de la fábrica *"las asambleas tratábamos de transformar en órganos de debate, de decisión, le poníamos mucho empeño. ¿Estuvieron bien? Y, estuvieron"*(Sergio).

Más allá de las motivaciones individuales para actuar, lo que los diferenciaba era que estaban "más allá del miedo". Si bien desarrollaron estrategias relativamente eficientes para que los trabajadores pudiesen expresarse sin ser identificados como modo de protegerlos, ser de la Lista 2 –y luego de La Tuerca- significaba que no tenían miedo a la patronal ni al sindicato. *"nosotros hace rato que dejamos el miedo de lado, porque nos dimos cuenta que acá no es necesario ni tiene sentido tenerle miedo a nadie, a nadie..."* (Luciano) Ante la pregunta de si no surgen contradicciones entre los objetivos individuales y colectivos, Sergio coincide pero entiende que la asamblea es la solución:

"Y, sí, porque, algunos quieren, otros no quieren, tienen miedo... pero bueno, eso se resuelve en la asamblea. La asamblea le da fuerza al obrero para ver que son un colectivo de gente. Y están unidos. Por eso el primer enemigo es reventar la asamblea. Cuando se revienta la asamblea el obrero pasa a ser un individuo. En la asamblea es la organización, es parte de ese cuerpo".

Pero al interior de las asambleas de la agrupación fue creciendo un disenso que llegó al antagonismo: dos militantes partidarios, uno kirchnerista y otro trotskista; uno más proclive a no enfrentar al sindicato y mantener buenos vínculos, el otro asumiendo que no había diálogo posible; uno "entendiendo" algunas lógicas empresariales, el otro asumiendo su identidad de clase. A ambos sus partidos los acompañaron, pero el kirchnerismo no quiso participar de las actividades donde estuviese el FIT porque eran agresivos con ellos, por eso no aportó militancia en los conflictos que salían del espacio de trabajo. Ambos querían disputar el sindicato; el primero, cuando vio que la construcción de poder lograda no alcanzaría, primero intentó armar una "Lista 3", una especie de punto intermedio entre las dos preexistentes y al no conseguirlo quiso acercarse a la conducción, que ya no confió en él. El otro no duda de su "razón práctica militante" y se mantuvo posicionado como "ala izquierda" pese a que no siempre consideraran sus opiniones. El resto de la agrupación vieron al primero como traidor y al segundo le reconocieron su lucha aunque mantuvieron cierta distancia. En medio de esta dicotomización, apareció un tercero que buscó mediar a partir de medir la predisposición a la lucha de los demás activistas, en particular de los más afectados en cada conflicto. Sobre éste recayó principalmente la conducción de la agrupación. De estos debates la reflexión de los activistas se complejizó muchísimo, contribuyendo a su formación. Luego, por asamblea se decidía cada paso a seguir.

El ala izquierda -en particular si pensamos en el partido- aportó estrategia, personas, vínculos, recursos, discusión, pero no condujo las luchas ni lideró la organización. Sí se mantuvo constante en el proceso y fue reconocida como interlocutor. Logró militantes y simpatizantes.

Estos 4 elementos se conjugaron en una práctica democrática constante y visible, que permitía también un ida y vuelta con los trabajadores. Sin embargo, cuando la persecución se volvió más fuerte, los trabajadores se volvieron reticentes a discutir dentro de la fábrica. Muchos comenzaron a comunicarse por mensaje privado al facebook y por whatsapp, para no ser vistos.

Sus acciones, sus métodos y la información adquirieron un componente pedagógico que se cristaliza claramente en sus reflexiones en La Tuerca. Crearon una "economía moral" en términos de Thompson (2000) que delimitó lo que es, lo que hace y lo que no hace un trabajador, un delegado o una persona en general. Marcó límites y los definió: "burócrata" "obsecuente vs. consecuente" "el ser real de la clase obrera frente al quietismo y el conservadurismo" "conducta obrera" "seguir pausados o impulsarnos"; y estableció valores: "justicia" "solidaridad" "derechos" "dignidad" "nobleza"

4.4.4. La "disposición a actuar como clase" y sus gradaciones

El activismo en La Tuerca se conforma por trabajadores que generan distintos vínculos hacia la agrupación y cuyas motivaciones para participar son diferentes, y actúan de manera transversal a las generaciones que describimos. El menor nivel de conciencia lo tienen aquellos para los que La Tuerca fue el único paraguas disponible porque ya eran número marcado para la reducción de personal; por lo general son personas que coinciden con el accionar de los más involucrados, se sienten compañeros de ellos, de quienes aprendieron a tomar las decisiones colectivamente. Su mayor descontento hacia la empresa, según manifestaron en las entrevistas, proviene de la pérdida del poder adquisitivo y de las actividades deportivas y culturales; de los casi inexistentes o ridículos reconocimientos actuales de la empresa a su trayectoria; y de los achaques del cuerpo. Un nivel más alto de conciencia lo constituyen trabajadores que hacen una lectura crítica de la lógica empresarial, que están convencidos de que La Tuerca tiene el modo de organización y acción que puede dar pelea a los actores que embaten contra los trabajadores; fueron fiscales, hablaron en las asambleas, discutieron con cualquiera que se les enfrentara, se resistieron a los cambios, se organizaron, fueron consecuentes con las decisiones tomadas colectivamente. El nivel más alto de conciencia y de involucramiento es el de los delegados; quienes desarrollaron estrategias, discutieron ideología, buscaron métodos nuevos y antiguos de lucha, midieron fuerzas, movilizaron personas, hablaron públicamente, pusieron el cuerpo y cargaron sobre sus hombros la calidad de vida de más personas de las que se lo agradecieron, pueden hablar con cualquier trabajador en lucha y tienen algo de su experiencia para aportar.

También la definición del "otro" adquiere mucha relevancia: ¿el enemigo es el capitalismo, la empresa, el sindicato, los trabajadores pasivos? Sin que esto implique la caracterización de un trabajador a partir de las opiniones que vertimos aquí, el antagonista estuvo y está en debate en cada conflicto. Además de las perspectivas de cambio social:

El trabajador pasivo, que simplemente acepta el despido, la suspensión, y se va:

"te echaron, te basurearon, te cachetearon, te rebajaron a la nada misma... No hiciste nada! Es decir... ¿y la gente? Hay un montón de gente que está suspendida, está echada, y no hizo nada de nada de nada. Dice, "bueno, ya veré qué hacer". ¿Cómo en el futuro? ¡¡tenés que hacerlo ahora!! ¿Cómo te quedaste ahí donado, para el cachetazo y no reaccionaste? bueno, a mí me da... no sé qué les pasará por adentro... ¿tendrán miedo todavía de hacer lío, cuando los otros los echaron? ¿qué tenés que perder? Ya te sacaron la dignidad, te quedaste de brazos cruzados en tu casa..." (Antonio)

El instrumento de la patronal y el sindicato para beneficio propio:

"No se puede llamar compañero a un tipo que permanentemente está pechando, peleando y empujando para perjudicar tu trabajo y por ende tu salario, y por ende tu ingreso, y por ende tu familia, y por ende tu calidad de vida, etcétera, etcétera... acá adentro hay compañeros que pechan para eso, y que incluso cobran un doble sueldo por parte de la empresa. O sea, los delegados oficialistas y un grupo de trabajo que tienen ahí, sumamente obsecuente a la gerencia, cobran un sobresueldo justamente para trabajar en contra de todo el conjunto y lo logran. Y contra eso nosotros también tenemos que luchar, nosotros tenemos que luchar contra el miedo, no el miedo propio, el miedo de los compañeros. Y bueno, contra esos compañeros a lo mejor se hablaba de ¿obsecuentes...? ¡Un grupo de tareas! Vamos a ponerlo como en los '70, el grupo de tareas de Gabriel Devit y de Miranda, de Pescado, tiene bien visualizados quiénes son, es un grupo de 10, 15, personas que trabajan, en algunos casos llegaron a ser delegados, en otros no, que trabajan para el perjuicio sistemático de todas nuestras condiciones, de todos nuestros derechos, nuestros logros, todas nuestras conquistas, nuestro convenio" (Luciano)

Las empresas:

"Yo creo que hoy, en esta situación que estamos, siempre defendiendo lo que nosotros creemos justo, los ideales de los trabajadores, que hoy si vos te ponés a ver en las empresas automotrices cómo los usan, cómo les bajan el sueldo, en cuestiones de accidente de trabajo, la seguridad en el trabajo... hoy los trabajadores se van destruidos con enfermedades profesionales. Así que bueno, esa es la idea que los trabajadores vuelvan a poner el interés en esas conquistas que vienen de años atrás por otros trabajadores que sacrificaron su vida, sus horas, su tiempo". (Ariel)

Los poderes económicos, políticos y sindicales:

"Sin el compromiso de cada uno, y la acción colectiva, no hay posibilidad de enfrentar un monopolio que es apoyado por el gobierno, y una dirigencia sindical que está totalmente entongada con esos dos poderes. Y todos lo ven, todos lo saben eso, no digo nada nuevo, salvo de que si vos no peleás por lo tuyo, y no te organizás con los pares... es el viejo dicho de 'Una rama sola es muy fácil de quebrar, un grupo de ramas se puede volver invencible' Es así. Desde ya que cuando uno lucha puede ganar o perder. Pero si no lucha pierde más. Estamos perdiendo, desangrándonos de a poco, goteo, no alcanzamos, la inflación... entonces... ¿qué hacemos? ¿Perdemos de a poco? Bueno, Macri va a terminar con esa contradicción." (Sergio)

En un contexto defensivo la repetición de fracasos debilita la lucha propia:

"Tiene que haber una gallina entre medio de los pollos, ¿me entendés?, una de cal entre medio de tantas de arena, viste! Vos decís... 'Si mirá, perdimos esto, perdimos esto, perdimos esto otro... Nosotros cuando estaba la lucha esta de los choferes prendíamos velas para que les vaya bien! Nosotros decíamos, "ojalá le vaya bien a estos muchachos!" (...) Entonces vos decís... si esta jueza sacara sentencia a favor nuestra, bueno... digamos, una a favor! Más allá de que después haya que remarla adentro y vemos... y viene la reforma y, seguramente hasta te pueden volver a despedir, o ofrecerte la indemnización y decirte, "bueno, arrancamos de cero de nuevo, pero con estas condiciones..." seguramente va a ser así. Entonces... no le ves una luz allá! Y no ves gente nueva, yo por ejemplo con 57 años, ya me siento desgastado para seguir en la lucha. Yo ya no tengo ganas de pararme en la puerta de la planta a tocar el bombo. Si tengo que hacerlo lo hago, pero ya no lo hacés con esa fuerza, con esa convicción de... Vos querés ver más, no menos gente! (Julio)

En esta diversidad se entretejen las subjetividades de una Agrupación que está viva y en movimiento.

- **Trayectoria sociopolítica intergeneracional de la Agrupación**

Para finalizar, diremos que la trayectoria sociopolítica de La Tuerca se conformó a partir de oleadas de trabajadores de distintas experiencias individuales, edades y condiciones de trabajo dentro de la fábrica, que encontraron como punto límite de su pasividad situaciones que confluyeron entre 2002 y 2004, 2009 y 2011, y 2013-2017. Estos momentos fueron también de transición; si observamos detenidamente, rodearon los grandes cambios de períodos de restructuración y de conflictividad laboral. Esta combinación de experiencias individuales y colectivas y la definición común de un estado de cosas injusto, fue produciendo distintas generaciones de activistas de La Tuerca: Los Talibanes, los Porteños, la Lista 2 y la Agrupación La Tuerca.

Estos períodos donde la empresa, el Estado y el sindicato fueron actuando concertadamente para restaurar esa paz social de los cementerios fueron vividas y procesadas, fueron encontrando la reacción de los activistas y sus luchas. En este devenir se fueron tomando decisiones y actuando en consecuencia, se fue delimitando una trayectoria social y política de trabajadores de distintas generaciones que actuaban colectivamente como agrupación, donde su disposición a actuar como clase es inestable y frágil, pero se sustenta en ideas, principios y valores no negociables y que los enfrentan con el capital y con la burocracia sindical.

Las caracterizaciones y dinámicas de la empresa, el sindicato y la oposición serán -en los próximos capítulos- el marco de análisis para la dinámica confrontativa en las relaciones de trabajo.

CAPÍTULO 5

DIMENSIÓN ORGANIZATIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN VOLKSWAGEN

Con el esquema de análisis de la reestructuración productiva y la conflictividad en Volkswagen cuya periodización resumimos a continuación para facilitar la ubicación temporal de etapas y períodos, en este capítulo profundizamos en la evolución de los procesos de trabajo.

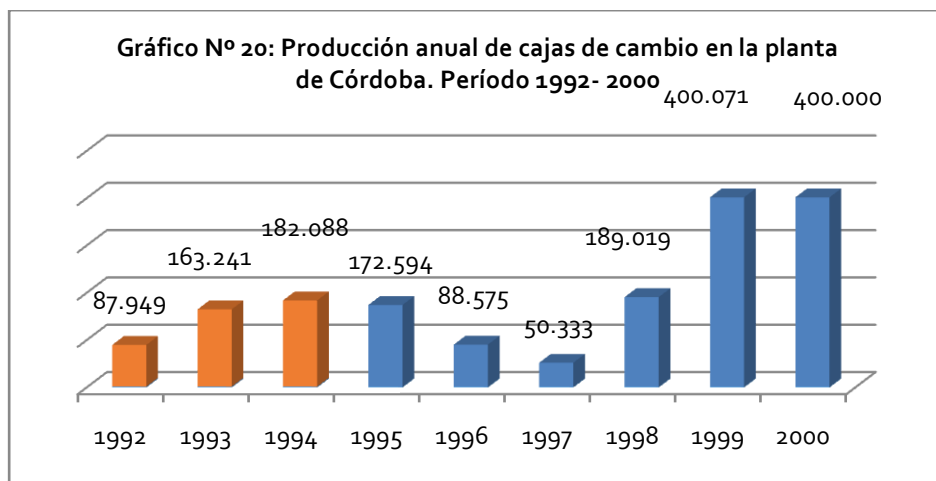
Cuadro Nº 8: Reestructuración Productiva y Conflictividad. VW								
Reestructuración Productiva	Año	1963-1987	1987-2000	2000-2010	2010-2017			2018-
	Período	Transax	Transicional	Nuevo Convenio	Ajustes Finales			De Sustentabilidad
Conflictividad	Año		1987-2000	2002-2010	2011-2012	2013-2014	2015-2017	
	Etapas		Paz Social	Conflictividad Subrepticia	Oposición Combativa	Oficialismo Restaurador	Eliminación Disidencia	

5.1 El proceso de trabajo como campo de batalla: la dimensión organizativa

Decíamos en el capítulo anterior que VW desde su instalación en Córdoba ha reestructurado constantemente su organización y procesos. En este capítulo nos ocuparemos de la dimensión organizativa de las relaciones de trabajo. Como hemos visto, se trata de aquello que pone en juego la tensión entre disciplinamiento y resistencia dentro del lugar de trabajo. En la disposición espacial de las máquinas y el flujo temporal de los procesos quedefinen las “condiciones de trabajo” en sus múltiples aristas, pueden ser rastreadas la dominación empresarial y la resistencia obrera. Si el “lugar de trabajo” es un campo de batalla, debe admitirse la existencia de varios frentes y aliados ambiguos que juegan en uno u otro bando según la situación. De esto se trata la dimensión organizativa. Su análisis permitirá comprender el desenvolvimiento de las relaciones de trabajo, procurando resaltar el contrapunto entre dominación y resistencia.

5.1.1. La producción y la organización del trabajo durante el período de Transición

Veamos brevemente como se organizó la producción en el que hemos llamado Período de Transición, es decir aquel en que los modelos productivos propios de Autolatina comenzaron a ser desplazados por el “Modelo Argentino” de VW, para poder acercarnos luego a nuestros años de referencia. Iniciamos con la evolución de la producción



Fuente: LVI, 14/01/2001 con datos de VW CIC.

El período que marca el gráfico N°20 corresponde a los últimos años de Autolatina¹⁵⁰ (columnas en naranja) y el inicio de la producción propia de VW (azul). En aquellos momentos había dos plantas, la Transax –donde en el 2000 se emplazó la MQ200- y la MQ250, que comenzó a operar entre 1990 y 1991. La vieja planta de Transax (llamada EIT), tenía mayoría de máquinas-herramientas que requerían habilidades de los operarios y contaban con un diseño de planta diferente:

"Yo inclusive trabajé en la vieja Transax¹⁵¹, donde las máquinas eran talladoras manuales (...) Porque después vinieron las creadoras a control numérico. Entonces me acuerdo que para hacerle los chaflanes a un eje primario (...) lo hacía con una lima, y era una máquina que giraba con levas. Entonces iba parando en cada diente y vos le tenías que dar con una lima. Ya cuando pasé a la planta nueva [MQ250], era una máquina que vos la ponías en la punta y la sacabas en la otra, ya chaflanada y limpia". (Juan, ex delegado y ex trabajador, 15/08/17).

¹⁵⁰ A partir de conocer el cambio de producción de cajas de 4 a 5 velocidades, supimos por Lorenzo sobre el origen del mercado sudafricano de cajas de 4 velocidades en los años '80, como consecuencia de la Guerra Irán-Irak (1980-1988) y el bloqueo estadounidense a la exportación de productos a Irak. Las cajas armaban los VW1500 que eran usados como coches-bomba: "porque antes enviaban también cajas a Irán e Irak, pero cuando fue el conflicto Irán-Irak no permitieron que entraran más cajas, y era porque los vehículos -obsérvelo en las películas algún día si hay por ahí alguna película dando vueltas de Saddam Hussein- eran Volkswagen 1500, y se usaban de coche bomba esos autos cuando se hacían los atentados! (...) Entonces, usaron de que no se podía, porque hubo un boicoteo económico de Estados Unidos, que no entrara nada a Irán, Irak o no sé a dónde, entonces se desvió todo a Sudáfrica, y de Sudáfrica se mandaban las cajas de velocidad para allá. Pero, eran cajas de cuarta". La rentabilidad ante todo.

¹⁵¹ El entrevistado se refiere a la planta, no a la empresa. En ese momento la razón social era Autolatina.

La vieja planta Transax, además, producía cajas de 4 velocidades; luego de la fusión se incorporó la producción de cajas de 5 velocidades. Probablemente a partir de la instalación de la planta MQ250, y a fines de la década de los '90 la vieja planta se cerró para reconvertirla en MQ200, dando por finalizada la producción de las también llamadas cajas "de cuarta".

"'98 al 2000... es decir, hasta el último se estuvo trabajando... yo creo que fui uno de los últimos 20 tipos que estaba en la planta vieja (...) ya se modernizó un poco el panorama y ya empezaron las cajas de quinta, las cajas automáticas... Entonces, dado eso, empezaron a planificar que había que mejorar las máquinas... era la calidad del producto y las máquinas también. Ya las máquinas que tenían eran obsoletas, ya no les servían..." (Lorenzo)

Sin embargo, la planta vieja –cuyo verdadero nombre era E.I.T.- siguió produciendo para el mercado de reposición, es decir, para que los autos con cajas de 4º pudiesen tener sus repuestos.

"E.I.T. Le decíamos 'la planta vieja'. Pasó a ser un cementerio después... lo que pasa es que se siguió produciendo, porque había que seguir produciendo para repuestos... como la máquina se paraba y se tiraba todo al diablo, había que seguir haciendo engranajes de primera, árboles primarios, la chavetita, el tornillito..." (Lorenzo).

En esa transición, una pequeña parte del personal siguió trabajando en la planta vieja para instalar la maquinaria, y el resto fue trasladado a la planta MQ250. Sin embargo, hubo problemas de producción que hicieron retroceder los planes y volvieron a operar temporalmente en la vieja Transax:

"se abre la primera planta MQ250, entramos, más o menos, 600, 700 compañeros. Más allá que era nueva la caja, no había una buena adaptación y baja la producción en la planta que estábamos nosotros y pasamos a la Transax vieja a hacer cajas para Irán y las cajas para Brasil, el Gol (...) Es como que se abrió, no tuvo un buen resultado y nos traen a todos a la planta madre, que era la que arrancó hace muchos años". (Ariel)

El relato de Ariel contribuye a explicar la baja de la producción en los primeros tiempos de VW que se observa en el gráfico N° 20.

El desembarco de la primera gran inversión exclusiva de VW se produjo en el año 2000, cuando la vieja planta comenzó a convertirse en la moderna MQ200: *"hasta que vinieron los fondos de inversión. Cuando vinieron las inversiones había que limpiar, volar todo al diablo, hacer todo nuevo y hacer instalaciones de las nuevas máquinas que vinieron de Alemania"*. (Lorenzo)

A fines del Período de Transición algunos trabajadores ya comenzaban a percibir retrocesos en sus condiciones de trabajo y la aplicación de estrategias productivas que afectaban al empleo:

"y ahí yo... bueno, uno viendo cómo se empezaban a perder las conquistas, por ejemplo departamentos de servicios que los iban tercerizando... eso habrá sido en el '98, casi llegando al 2000... Bueno, y en ese año se empiezan a perder... digamos, se empiezan a perder las categorías, ¿viste?, no se daban las categorías..." (Ariel)

Pablo, que ingresó en 1995 relata el inicio de un cambio en el modo de producción a partir de la retirada de Ford de la planta.

"Cuando entramos, usaban el método de Ford, el Fordismo. (...) Entonces ¿qué hacían? Se stockeaban. Vos venías y había stock de este, stock del otro, stock de varios modelos de piezas. Y ahora se usa, te hablo de un tiempo para acá, se usa el Toyotismo. Que se trabaja "Justo a Tiempo". Es mala palabra tener stock de algo. Entra la pieza. Esta pieza, en la menos cantidad de tiempo posible tiene que estar en la línea. Entonces todo lo que sea stock, todo lo que sea algo que está parado, que no cumpla con ese Justo a Tiempo, es pérdida. ¿Vos que estás haciendo de esta forma? Espacio. ¿Qué es lo que pasa hoy? No se veía de máquinas, y ahora hay una máquina que está acá, la otra está allá. Es más, entre los mismos operarios, ya no tenés contacto prácticamente visual porque cada uno está metido en un lugar, y no tenés comunicación con el otro que está allá en la punta. Y el otro está del otro lado, y así. Vos para hablar con uno tenés que salir a la calle, buscarlo al vago, y llegar a... Hasta esas cuestiones han trabajado".

Es decir que desde el punto de vista organizativo, el espacio de almacenamiento que se liberó por reducción de los stocks fue utilizado para reubicar las máquinas, "encerrando" al trabajador en un círculo de maquinarias que debe operar, y aislándolo del resto de los operarios.

El período transicional, a partir de lo relatado, nos indica un cambio en el modelo de producción, cuya reestructuración requirió incorporación de personal, problemas de producción, e inicio del deterioro en las condiciones de trabajo.

Los cambios en los modelos de organización de la producción se ven reflejados también en los nombres de los grupos de trabajo y en el esquema de la planta o *lay out*:

"En Transax las llamaban líneas, cuando nos pasamos lo llamaban islas, y en las plantas nuevas que son las 200 los llaman células (...) Cuando cambian van amontonando con un concepto de productividad. Nosotros antes estábamos divididos en blando, térmico y duro, por ejemplo, para hacer grandes líneas (...) En el nuevo concepto, la misma célula tiene blando, térmico, duro y va a la línea de armado. Hasta físicamente y geográficamente hay una modificación de las plantas. Ellos, como es Volkswagen, copian a Alemania" (Juan)

Si en términos de stock y de organización de la planta la salida de Ford implicó el clásico paso del fordismo al posfordismo, no ocurrió lo mismo con los vínculos y el "clima laboral" que se suponen apuestan a crear sentimientos de pertenencia a la empresa en los nuevos modelos productivos. En efecto, la cotidianeidad de la fábrica a partir del 1995, cambió en sentido negativo para los que habían ingresado previamente. Aquellos que ingresaron en los '90 recuerdan con cierta nostalgia las actividades sociales y deportivas que se organizaban, que la misma fábrica luego festejaba con un asado.

"Son tantas piezas por hora, tantas piezas por minuto. Cuando vos no llegabas, tenías que escribir en un diario de abordo por qué no llegaste: se rompió la herramienta, curso de calidad, charla gremial, lo que sea. En realidad ¿eso para qué servía? Para justificarse uno y para ver las fallas de la máquina, ¿Qué pasaba? Cuando estaba el campeonato de fútbol, de básquet o había una final -no siempre- pero vos ibas. Y después recuperabas, arreglabas o armabas y el mismo encargado o capataz, no te hacían problema. De eso hablo. Los nuevos encargados, o los nuevos líderes, hasta algunos monitores, te marcan, te mandan en cana. Entonces eso cambia. Los viejos no lo entendemos" (Juan).

Estas actividades no afectaban la producción porque utilizaban los tiempos muertos para llegar a las metas de producción.

La decisión de VW de minimizar los costos y maximizar la productividad implicó la eliminación de las estrategias que identificaban a la fábrica con la familia, si bien discursivamente esta analogía siguió utilizándose. El resultado, fue la intensificación de la cosificación del trabajo humano:

"Todas las empresas, más que todo las industrias, apuestan a hacer 'la cosificación del trabajo' ¿Qué quiere decir eso? Que es despersonalizar al individuo, como persona, o sea como individuo, que cualquier persona puede hacer cualquier tarea en cualquier parte. Porque vos tenés una instrucción escrita, una forma de operar, una forma de medir, entonces... Antes, prácticamente los trabajadores, que eran artesanos, entonces cada uno dejaba una impronta, si se quiere, en algo. En lo que sea. Ponele, ya sea un producto hecho con madera, vos decís, 'bueno, esta silla la pueda haber hecho fulano de tal porque tiene cierta particularidad, es su forma de trabajar'. Entonces, queda un sello. Hoy por hoy no. Entonces llega un punto, en que... vos venís, hacés una entrega de tu persona acá -porque claro, trabajo por dinero- pero al fin y al cabo es... como si nada ¿entendés? te saltaste vos eso. Y después cuando estás afuera, sos menos que eso. Porque no vas a encontrar otra máquina donde vos vas a hacer exactamente lo mismo. [En VW] Sos un número porque te manejan así, como si fueras un número. Entonces, es lo mismo decir...1, 2, 10, 15... No les importa, no les interesa (...) Pero no, mucha gente no lo entiende a eso. Vos venís, agachás la cabeza, y le das, y le das, y vos pensás que nunca te va a pasar nada pero, cuando te pasa ya es tarde" (Pablo).

5.2. Planificación estratégica para la reconversión productiva

La estrategia empresarial de VW CIC a partir del año 2000 contó con dos instrumentos que afectaron la dinámica de la producción y el trabajo: La firma de un nuevo CCT con SMATA que habilitó el régimen de 6 horas de trabajo, que dio nombre al período que inició, el del Nuevo Convenio; y el Turbo Plan, que se comenzó a mediados del Período de Ajustes Finales, luego de finalizada la Etapa de conflictividad de Oposición Combativa.

A partir de estos cambios se produjeron modificaciones en la extensión y en las responsabilidades de los puestos de la escala jerárquica, tercerización de tareas, aumento de los ritmos de trabajo, modificación de los estándares de calidad, higiene y seguridad.

Para que estas modificaciones pudiesen pasar desapercibidas por los trabajadores, VW requirió de la colaboración de SMATA para profundizar el disciplinamiento de los operarios. La existencia de delegados disconformes con el accionar de la Conducción y luego su triunfo en las elecciones de delegados vio debilitados sus planes, por lo que debieron constituir un bloque entre la Comisión ejecutiva, los delegados oficialistas y la gerencia de Recursos Humanos¹⁵² para acallar las voces disidentes.

5.2.1. Régimen de las seis horas¹⁵³ y el control de los ritmos de trabajo

¹⁵² Los empleados de la empresa tercerizada de seguridad tenían instrucciones de vigilar qué hacían ciertos trabajadores.

¹⁵³ Aunque estrictamente este apartado debiera considerarse en la dimensión contractual, la decisión de incluirlo aquí, denota el entrelazamiento entre definir los límites del tiempo de la vida que se destina a una "actividad lícita que se presta en favor de

El control de ritmos y descanso que este régimen implica, es justamente, trabajar más rápido y descansar menos. Veamos cómo opera este nuevo régimen y otros mecanismos asociados.

Desde fines de los '90 se aplicó a los nuevos ingresantes una jornada laboral de 6 horas 18 minutos en lugar de la clásica de 8 horas 48 minutos, habilitando con ello un cuarto turno de trabajo e introduciendo una nueva categoría, H1, con condiciones mucho menores que las demás. Esta práctica, formalizada en un nuevo CCT, fue presentada como un logro sindical, porque se pagaba la nueva jornada, más corta, como si fuera de 8 horas. Aunque los trabajadores nuevos naturalizaron las "6 horas", los de trayectorias extensas, que podían optar por permanecer en el antiguo sistema o pasar al nuevo, pronto advirtieron las desventajas del nuevo régimen y se resistieron al cambio.

Puede parecer paradójico que la larga lucha por la disminución de la jornada laboral del movimiento obrero mundial, aquí invierta su signo y se pelee por seguir con las 8 horas 48 minutos tradicionales. Las razones son varias: en primer lugar que el salario es menor en términos absolutos ya que 8 horas representan un 10% menos de tiempo que 8 horas con 48 minutos. En segundo lugar, el crecimiento de la intensidad del trabajo es notoria y los aumentos de productividad se estiman en un 30%, aprovechando que el trabajador "tiene más energía" al comienzo de la jornada, reduciendo su ritmo a medida que avanza el día laboral. De este modo se minimizan los tiempos muertos. Al mismo tiempo, el régimen de las "6 horas" habilita un descanso de apenas 15 minutos, contrario al de las 8,8 horas donde se extiende a 45 minutos la pausa para comer¹⁵⁴. Como comenta Juan *"Mis horas más fructíferas las estoy perdiendo en la fábrica. Porque las horas que más trabaja uno son las primeras horas, en las últimas trabajás menos. Encima tengo media hora de comida menos, que no me las estás pagando"*.

Este cambio también reemplazó el trabajo de algunos puestos jerárquicos, porque en los 18 minutos en que se solapan los turnos, los trabajadores deben comunicarse las novedades como "esta máquina está fallando" u "hoy la producción fue de tantas unidades", esto es, los tiempos dedicados a la coordinación entre turnos, que antes implicaba que el operario llegara y tuviese que leer los registros del anterior, se acortaron al encontrarse cara a cara y compartir las novedades más relevantes. No obstante, los registros se siguen haciendo.

En síntesis, la reducción del tiempo de estadía en la fábrica redundó en mayores beneficios para el empresario, que exige que cada segundo en la empresa sea destinado a la producción.

En realidad, la reducción de la jornada laboral comenzó a generalizarse en industrias competitivas en el país por las mismas razones que las implementó VW, resultando en la práctica una disminución salarial encubierta. Con la intención de frenar este proceso, se modificó la Ley de Contratos de Trabajo (20.744) en 2009, a partir del artículo 92ter:

"El contrato de trabajo a tiempo parcial es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, inferiores a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. Si la jornada pactada supera esta proporción, el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajador de jornada completa".

quien tiene la facultad de dirigirla, mediante una remuneración" según afirma la LCT y las prácticas concretas de disciplinamiento y conflicto que emergen en el lugar de trabajo a causa de esta definición.

¹⁵⁴Cabe aclarar que la comida la pagan los trabajadores, no la empresa. Lo que ésta brinda es la autorización para hacerlo y el comedor dentro de la fábrica.

Si consideramos que la jornada completa es en VW de 8,8 horas, las 2/3 partes son 5,86 horas, y los operarios del nuevo convenio trabajan 6,3. Por tanto, correspondería el mismo pago que a los trabajadores del régimen anterior, lo cual como vimos no es así.

Pese a que deberían cobrar 8,8 horas, existe la posibilidad de que en algún momento los trabajadores cobren 6, en lugar del pago por 8 horas que hoy perciben. Esto se debe a que el acuerdo entre VW y SMATA que permite que los trabajadores del régimen de 6 horas cobren por 8 horas no está incluido en el ningún Convenio, sino que es un acuerdo de partes. Esto lo hace sumamente dependiente de los acuerdos entre VW y SMATA, de los que ya a esta altura del capítulo es evidente que el menos beneficiado siempre es el trabajador:

"Ese complemento de jornada no figura en el convenio, está en un anexo. Que nosotros siempre le exigimos al gremio, en los momentos buenos de la fábrica, que lo pongan a eso en el convenio. Porque si no en algún momento lo van a sacar. Y la próxima que se viene es eso. Y ya se corren las bullas: (...) 'Una vez que esté todo flexibilizado, todos laburando 6 horas'. 'Sobran 1000 tipos'. (...) 'La única manera que nos quedemos todos, es para que la fábrica sea competitiva, le sacamos el complemento de jornada' y te pagan por lo que vos trabajás" (Fabián)

Algunos trabajadores iniciaron juicios individuales reclamando ese 10% restante (cobran por 8 horas cuando deberían cobrar por 8,8), de los que al momento sólo uno tuvo resolución (07/2015), y fue favorable para la empresa. Los demás siguen a la espera de los eternos plazos judiciales o abandonaron en el camino.

5.2.2. El Turbo Plan y la disputa por el proceso de trabajo

El Turbo Plan fue la otra herramienta de la estrategia empresarial, en esta ocasión desde el corazón de la organización, para aumentar la productividad y la rentabilidad. Se implementó entre fines de 2012¹⁵⁵ y 2017; es decir, en las etapas donde la Lista 2 ya no participaba de la CI -Etapas de Ofensiva Restauradora y de Eliminación de la Disidencia-. Aunque implicó algún grado de incorporación tecnológica, la innovación recayó sobre todo en la modificación de los procesos productivos: las disposiciones de maquinarias existentes para reducir los tiempos muertos y que un operario pudiese manejar varias simultáneamente, lo que conlleva al aumento de los ritmos de producción y la reducción de los puestos de trabajo.

"(...) lo hicieron bastante rápido, porque lo que le sobran son los recursos, que es la flexibilización laboral de la que hoy tanto se habla, nosotros la venimos sufriendo hace 10 años. (...) La industria automotriz la viene sufriendo hace muchos años porque el sindicato así lo permite, y el Turbo Plan de la planta MQ250 es un elemento de esa flexibilización o de esas medidas de reforma laboral que ya vienen sucediendo acá adentro hace muchísimos años. (Luciano).

¹⁵⁵ Las denuncias sobre su contenido y sus efectos se efectúan en 2013 y 2014 (Etapa 3), y en 2015 (Etapa 4).

Podemos decir, sin temor a equivocarnos, que los rasgos más temidos de la proyectada reforma laboral que está en la agenda pública desde 2016, se han implementado de hecho en las automotrices, y que en VW, el Turbo Plan junto con el Nuevo convenio han sido uno de sus precursores.

Puesto que el Turbo Plan afectó en mayor medida a la planta MQ250 porque estaba más rezagada tecnológicamente y concentraba a los trabajadores del régimen de 8,8 horas y a los trabajadores combativos, nos concentraremos en la implementación del Turbo Plan allí.

Con el Turbo Plan en MQ250 se tercerizaron tareas hacia proveedores; desaparecieron puestos de mecanizado y mantenimiento; disminuyó la calidad del producto, la seguridad y la salud de los trabajadores y aumentó presión de los líderes sobre sus subordinados para cumplir objetivos. La lista opositora impugnó la acción de la conducción sindical, que permitió sin ningún cuestionamiento que se realizaran estos cambios perjudiciales para los operarios (La Tuerca 8, abril 2013). Las denuncias son interesantes porque demuestran un conocimiento cabal y específico, propio del trabajador, de las microprácticas fabriles. Se muestra en La Tuerca cómo con cambios de pintura, reacomodamiento de máquinas y modificaciones menores a pedido del trabajador se intenta enmascarar la mayor carga física y mental que recae sobre ellos. En su plataforma para las elecciones de noviembre de 2014 afirmaban que *"es en realidad el vaciamiento de equipos y la tercerización de nuestro trabajo, con la pérdida de tantos sectores dentro de la planta y de la calidad"* (La Tuerca extraordinario, noviembre 2014). Ya en la Etapa de Eliminación de la Disidencia, la lista opositora denunciaba que merced a las tercerizaciones, el Turbo Plan traspasó cientos de puestos a la UOM¹⁵⁶.

Los cambios implementados fueron tan rápidos que los trabajadores de una planta no podían dar cuenta de las modificaciones en otra:

"El problema es, como tiene tanto movimiento de cosas, como se hacen tantos movimientos de reestructuraciones, es difícil seguirles el paso. La fábrica vieja me la conocía de Pe a Pa, cuando volví hace dos años a la fábrica vieja a verla cómo estaba... y ya habían cambiado toda la producción, habían reestructurado todo. Entonces es muy difícil seguirle el paso de las reestructuraciones que van haciendo en cada fábrica, pero más o menos se manejan todos de la misma manera". (Maxi, 2013)

Las modificaciones más importantes que se profundizaron a raíz del Turbo Plan estuvieron entrelazadas con el aumento en paralelo de la productividad y las ganancias, incrementando intensidad en el trabajo y bajando costo laboral.

El proceso de cambio de todo el personal hacia el régimen de 6 horas era la apuesta de VW: Sin embargo, no estaba concluido para fines de 2012 cuando se inició la ejecución del Turbo Plan. Los trabajadores quedaron así atados a múltiples modificaciones por la intensificación de las presiones para el cumplimiento de las metas de ambos procesos de cambio. En cada dimensión de análisis veremos las transformaciones y las resistencias a éstas.

¹⁵⁶Las descripciones de los procesos y los análisis de la Agrupación La Tuerca nos parecen sumamente ricos porque permiten ver las transformaciones desde dentro y captar las resistencias y sus argumentos, así como el avance en la conciencia de los cambios. Por una cuestión de espacio, los hemos incorporado en un Anexo.

5.3. Incorporación tecnológica y cambios en la producción

Luego de la Transición, la reestructuración productiva fue modificando permanentemente el espacio y la organización del trabajo, siempre en vistas a doblar la resistencia y aumentar el tiempo destinado a producir valor. Para entender el proceso de disciplinamiento creciente, veamos ante todo los esquemas de disposición espacial, asignación de tareas y jerarquías.

5.3.1. Lay out de las plantas

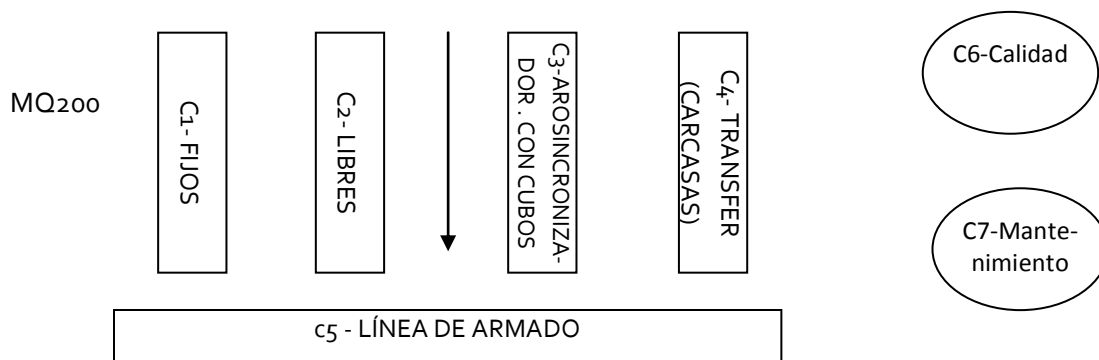
Bajo el sistema *lean manufacturing*, el trabajo se organiza en células de producción, con equipos de trabajo en cada una. En VW

"Cada celda está diseñada como una pequeña fábrica dentro de la fábrica, con autonomía operativa, capaz de controlar y ejecutar una producción eficiente y eficaz, y que controle los costos de producción. Las células base son 7 y en cada una trabajan de 20 a 40 trabajadores" (Della Corte et al, 2013:8-9).

Recordemos que en la actualidad hay tres plantas en Volkswagen: la MQ250, la MQ200A inaugurada en el año 2000y la MQ200B, que entró en funciones en 2012. Pese a las diferencias tecnológicas marcadas, especialmente entre la MQ250 y las MQ200, el criterio organizativo es el mismo y la última en alcanzarlo parcialmente fue la MQ250 mediante los recientes cambios que implementó el Turbo Plan.

"La 250 es muy costoso llevarla a eso, pero van acomodando. Hubo mucho movimiento de máquinas, con lo que nosotros llamábamos Turbo Plan, que era para reacomodar para hacerlo parecido a la otra. Entonces vos optimizás (...) el funcionamiento de las máquinas, lo que hizo a las nuevas formas... las primeras operaciones tercerizadas". (Juan)

Las modificaciones en la distribución de las líneas y máquinas en las plantas dieron como resultado el esquema que presentamos a continuación.



En este esquema, cuatro células producen las partes: a) engranajes fijos; b) engranajes libres; c) Aro sincronizador, que son los árboles y coronas de las transmisiones; d) Carcasas o transfer que es la

parte exterior de las cajas de cambios. Las 4 células proveen los insumos para la línea de armado, la célula Nº 5, mientras que las células 6 y 7 realizan el control de calidad y el mantenimiento respectivamente. Actualmente el número de trabajadores por planta oscila entre los 300 y 400, resultando ese número de un complejo proceso de disputas entre capital y trabajo como veremos en el próximo capítulo. Juan comenta así como es el proceso de trabajo en cada planta:

"vos tenes acá la línea de armado y acá todas las células, 1, 2, 3, 4 cada célula hace fijos, otro hace libre, otro hace... aro sincronizador con cubos, el otro sería lo que es la transfer¹⁵⁷ en la M250, que se sigue llamando transfer pero son las carcasas, la parte de afuera. Todo eso apuntando la línea de armado, porque cuando llega al final vos te ahorrás la logística, no tenés que dar todo una vuelta para llegar a las piezas; las tenés enfrente, y a su vez no bloqueás un horno con otras piezas que no son de esa misma línea".

Todos los tiempos están regulados y se deben coordinar las piezas de las células para que la línea de armado no pare:

"Vos tenés que definir el tiempo del proceso. Es decir, desde que empieza a hacer la pieza hasta que llega a la línea tenés que hacer lo más rápido posible. Es como un túnel. Las células están organizadas para que las piezas, desde que empieza el desgaste de la pieza hasta que pase por el tratamiento térmico, que pase por el duro de la pieza, que venga la línea, tiene que ser un fluido constante". (Antonio)

El diseño de planta que presentamos es general para las tres. Sin embargo, para llegar a esto, debieron hacerse adaptaciones en la MQ250. Los cambios tecnológicos no implicaron solamente la incorporación parcial de maquinaria. También –y sobre todo- se hizo un reordenamiento de la existente para aumentar la eficiencia de los procesos. La información sobre cómo optimizar su uso provino de los trabajadores a través de los círculos de calidad.

a- Adaptaciones del lay out en la MQ250

En esta planta, el Turbo Plan implicó modificaciones en la organización física de la planta. Se dispusieron las máquinas alrededor del operario para que pudiera operar varias simultáneamente, lo que redujo los puestos:

"es acomodarte la máquina para que vos atiendas la que te quedaba un poco más lejos; se iba tu compañero, te rodeaban de máquinas y vos al medio manejabas más máquinas. Bueno a eso es lo que hicieron y lo llamaron el famoso Turbo plan, y quedaron en vez de 700... quedaron 300 personas... ¡muchísimo!" (Ariel)

La pieza que sale de cada máquina se traslada a la siguiente a través de cintas que reemplazan el trabajo de la tercerizada de logística:

¹⁵⁷ Pertenece a la categoría de máquina-herramienta. Se conoce que Toyota en 1960 comenzó a utilizarla para la fabricación de cajas de cambio. "Una máquina transfer es una máquina especialmente construida para fabricar una pieza determinada, con una alta velocidad de producción. Consta de varias estaciones de mecanizado sucesivas, en donde las piezas van siendo mecanizadas, de manera que los tiempos de mecanizado de cada estación se superponen (varias piezas en distintas etapas son mecanizadas simultáneamente): También hay una estación de carga y de descarga, cuya operación se llevan a cabo al mismo tiempo que las operaciones de mecanizado". Ver: "Máquinas Transfers". H, Rognitz – Máquinas – Herramientas para el trabajo de materiales con arranque de viruta. Ed. Labor.

"Hicieron cintas de transporte. Entonces entra en una máquina, sale de esa máquina, pasa por la otra máquina, y así. Y la pieza va teniendo distintas operaciones. Y el operario, aparte de cambiar herramientas, hacer correcciones, lo único que tiene que hacer es armar la carga, lo único. Antes lo que nosotros hacíamos en Tratamiento Térmico era armar y desarmar. Ahora las cargas vienen armadas. Las cargas son las piezas que van al horno. Y una empresa tercerizada es la que hacía la logística, levanta esos carros con piezas hasta Térmico. ¿Entonces qué hicieron? En la célula, por turno, donde normalmente trabajaban 13 personas, quedaron 4. Y así todas las líneas. El excedente de ese personal lo reacomodaron en la 200". (Pablo)

b- Implementación de círculos de calidad.

Mirados desde una perspectiva crítica, son herramientas para extraer el saber obrero y ponerlo al servicio del capital (De Gaudemar, 1995). Con la implementación del Turbo Plan, aunque tarde, los operarios pudieron corroborarlo:

"El Turbo Plan es un sistema que implementó la empresa, para –digamos- optimizar. Van a una célula de trabajo (...) buscan que la solución la dé el operario. ¿Cómo? Con el aporte de sus ideas. Idea del trabajo en conjunto. Se juntan a hablar de un problema. Esta máquina demora más, está defectuosa... hace renegar porque se van los parámetros... lo que sea. Entonces van a trabajar en el problema en sí. Resuelven el problema. Entonces ¿qué logra la empresa? Que uno aporte las ideas, ya que está más... más desde la ingeniería. Hay uno que se hace como el padrino de ese grupo" (Pablo).

c- Inversión y Mantenimiento

Hemos comentado las millonarias inversiones de VW en distintos períodos de su desarrollo para nuevas plantas, líneas y productos. Sin embargo, los trabajadores han llamado la atención respecto a la falta de mantenimiento que requiere toda maquinaria y construcción. A los operarios los afecta en sus tareas, tanto en el sentido de que la salida de producción de una máquina genera suspensiones o tercerizaciones, como que obliga a un mayor esfuerzo para realizar la tarea:

"Volkswagen hace inversiones iniciales, pone... una fábrica, y después no vuelve a poner un peso. A partir de ahí es explotar, explotar, explotar, hasta que no dé más. Sin hacer inversiones para ir manteniendo. Entonces, así no solamente... perjudica a la máquina sino que además perjudican a las fuentes de trabajo. Porque a las máquinas le hacen un desgaste tal, con tan poco mantenimiento, tan poco presupuesto para mantenerlas, que hacen peligrar después las fuentes de trabajo, llevando por ejemplo a... tener que hacer suspensiones, a tener que hacer cosas para poder hacer los mantenimientos que hacen cuando ya no da más algo ¿no? Hoy en la planta vieja hay una célula que tienen máquinas de los años '70, del '76 son las máquinas. Eso tiene 50 años, esas máquinas prácticamente... que nunca se cambiaron y nunca se invirtió" (Maxi, 2013).

En la última parte de la cita, Maxi se refiere a la planta MQ250 que se fue armando de apedazos y que es un muestrario de distintos estadios tecnológicos desde Transax a VW.

A cerca de la sobreexigencia laboral que produce el desgaste de la maquinaria La Tuerca resume certeramente en octubre de 2011:

"Auditoría VDA158 aprobada a pulmón laburante sin invertir nada en mantenimiento ni tecnología. Encuesta de clima laboral como siempre mal, desaprobada, señal clara de la situación". (La Tuerca 3. Octubre 2011)

5.3.2. Las tareas en las células y los requisitos de calificación

¿Qué tipos de tareas se realizan en cada célula y cuál es la percepción de los trabajadores sobre ellas? Es interesante una aproximación al *hacer* de cada ámbito, los puestos exigentes, los "puestos piolas" donde las tareas son más livianas o menos reiterativas, los "puestos que no vuelven más", como por ejemplo aquellos de mantenimiento absorbidos por las tercerizadas. En el relato de los trabajadores iremos construyendo una descripción de las tareas en cada célula.

- **Células 1 a 3. Operaciones Primarias y Operario Múltiple**

En las operaciones primarias hay un gran componente de oficios, debido a que se transforman los materiales (metales generalmente) para dar forma a piezas menores que son utilizadas en las células de producción. Lorenzo, que trabajó hasta fines de 2012, empezó en los tornos.

"Siempre estaba en procesos, en una época en blando, de todo lo que venía de forja, mecanizado de los engranajes, en los tornos. [Quien] tuviera que ir a laburar a un torno con mayor capacitación, más complejo... allá me llevaban!"

Este puesto prácticamente no existe hoy y no se forman trabajadores para tornería. Si se necesitara en algún momento, ya son muy pocos los que podrían hacerlo:

"De los torneros, por ejemplo, yo soy el último o anteúltimo tornero que formaron. Para los viejos tornos ya no existe. Están los viejos que me enseñaron a mí, que la mayoría ya se jubilaron, y el resto... somos dos o tres los que sabemos manejar un torno manual. Porque hoy se hace todo automático. Y son oficios que se fueron sacando, máquinas que se fueron sacando por obsoletas, o porque les sale más barato hacerlo en otro lado, entonces se van sacando esas cosas" (Maxi)

En cada célula los operarios fabrican las piezas y las combinan para producir los árboles y engranajes, tanto fijos –C1- como libres –C2-, y los árboles y coronas –C3-. Hugo trabajaba *"en las células, donde se procesaban engranajes, era operario múltiple. Aprendés a manejar todas las máquinas, tornos, fresas"*

En las células donde se fabrican los engranajes (C1 y C2) los puestos más difíciles son

"un puesto de control, donde uno por uno, cada uno de los engranajes que sale, se prueba para ver milimétricamente con una lupa gigante y con un rodamiento, se prueba para ver que esté bien. Y requiere un esfuerzo, se tiene que estar agachando el obrero" (Maxi).

¹⁵⁸ Las VDA son normas de la Asociación de la Industria Automovilística Alemana. VW CIC tiene certificada las normas VDA 6.1 sobre gestión de calidad y 6.3 sobre auditorías de procesos.

Un “puesto piola” en engranajes es el de afilado *“Las máquinas que hacen los engranajes tienen un afilado, y duran por ejemplo 500 piezas. Dentro, hay un sector que es afilado, que laburan compañeros, se les llevan las brochas de tal lugar, las afilan”*. (Fabián)

La Célula 3 se ha automatizado mucho pero manipular las coronas es un trabajo aún muy pesado.

- **Célula 4. Mecanización de Carcasas**

Esta célula es llamada aún Transfer por los operarios de más antigüedad. Aquí se produce la mecanización de las dos carcasas. *“La caja de velocidad y la transmisión van compuestas por dos carcasas. Una carcasa, embrague y otra carcasa de aluminio. Van en contacto, van atornilladas”*. (Antonio). El peso de las carcasas varía entre 1,800 kg, 5 y 7 kg, según el modelo de cajas. *“De lo cual hacemos unas 1.200 por turno, y en el puesto que estoy yo, por ejemplo, las bajamos. O sea, estamos todo el día bajando 10 kilos al piso”*. (Maxi, 2013)

Este trabajo es muy pesado, por eso requiere que los operarios roten dentro de la línea

“consideraban a las transfer el cementerio, porque ahí iban a parar los que morían decían, (...) que a las transfer aquel que tenía algún problema con alguien o algo, iba a parar allá porque era tan sucio, tan desagradable el lugar, tan pesado... Ahí debo haber estado 7 años” (Lorenzo). Cuando quieren castigar a alguien no lo rotan: *“Yo hace un mes que estoy bajando carcasas y llego a un punto que ya empiezo a tirar la producción para atrás, por una cuestión de que... no me da el cuerpo para seguir tirándola. Y porque después nos piden cada vez más, cada vez más, y llega un punto que el cuerpo ya no te responde”* (Maxi)

El trabajo en ese sector implica también lidiar con altas temperaturas:

“era un asco y... en verano no podés andar tan encapuchado, tantas porquerías, porque por más que te den los mejores guantes de protección, con los calorones que hacía en ese sector, por más que tuvieras un ventilador a dos metros de altura... vos hacías así... te chorreaba la transpiración de los guantes! Eran máquinas que... el tufo que largaban de gases y el olor y todo lo demás era complicado” (Lorenzo)

También bajo estas condiciones, en algunos de los puestos de esta célula se trabaja con máquinas que se llaman granalladoras:

“Todos los que hemos sido delegados, estamos en unas máquinas grandotas que pulen la pieza. (...) Cuando salen del horno las piezas salen sucias, con escoria ¿no?, se llama. Materiales residuales del horno, cuando se cocina el acero. Todo eso, con una lluvia de partículas de acero, en vacío, a presión, la limpia toda y la deja como si fuera cromada la pieza. Brillante. Nosotros hacemos eso. Tanto Fabián, como yo, hacemos eso. Es un laburo feo. (...) Aburrido, pesado, y como riesgo tuvo el antecedente que una máquina explotó hace unos...7 años atrás, y no se mató nadie, de pedo. Porque es una bomba de tiempo. Porque trabaja a presión (...) Antes trabajábamos en otros lugares. Pero ese es un lugar reservado para los activistas”. (Sergio)

Esto lo refuerza Lorenzo, quien pide pase a ese sector –también llamado transfer- para librarse de un jefe abusivo. Sus compañeros no entendían por qué él voluntariamente decidió pasarse a un lugar al que sólo los castigados van: *“Cuando yo me voy a las transfer, fui considerado el mártir de las transfer,*

porque todo el que iba allá iba por Recursos Humanos, personal, problema con un líder... algo". Es decir, que a Carcasas no se va por voluntad propia.

En esta célula hubo reclamos por la falta de mantenimiento de filtros, que creaba una atmósfera contaminada para el trabajador

"Nuestros compañeros son el filtro de una atmósfera irrespirable. Señores responsables: los filtros de las máquinas pueden mantenerse y limpiarse, los pulmones y las vías respiratorias del operario, no. Demandamos atención del problema, exigimos soluciones. Como en otros casos de desatención, el mantenimiento y la seguridad son aquí materias adeudadas..." (La Tuerca 10. Marzo 2014)

En 2013 Maxi nos comentaba que en la planta MQ250 peligraba esta tarea:

"Y esa planta hoy está en riesgo que desaparezca, esa célula. ¿Por qué? Porque hay un proveedor que hace la misma pieza y que les sale más barato que hacer la inversión para comprar máquinas nuevas. Lo que significa fuente de trabajo para 40, 50 tipos que después tienen que ver si los redistribuyen, si los mandan a otro lado, o si los echan". (Maxi)

El Turbo Plan logró alivianar parte del trabajo de la Célula 4 incluyendo robots.

"Y quizás, y esto por ahí, no nos conviene decirlo, en algunos puntos, han aliviado a algunos puestos de trabajo. Pero se da muy poco. Por ejemplo, carcasas. La carcasa manipularla es 500, 600 por día, ¿viste? son grandes las carcasas de las cajas. Y han puesto en todos lados robots que se dedican a hacer eso. Entonces todos nosotros contentos, 'Che, qué bueno', 'mirá vos con la guita de inversión'". (Fabián)

Pero esto afectó al empleo:

"Hay cosas que no las podés avizorar. ¡Mirá los tipos cómo van viendo el negocio! Y laburaban como 60 personas entre los 3 turnos. 20 por turno que fabricaban las carcasas, venía hecha la fundición y se le hacía todo, la perforación, el agujero, las roscas, bla, bla, bla. Y ahí directamente, era el proveedor directo de la línea de armado. Pusieron robot, aliviaron todo. Cuando hicieron eso, sacaron un montón [de operarios]. Empezaron a desparramar uno por acá, otro por allá, otro por acá". (Fabián)

La condición de polivalencia del operario, en desmedro del trabajador de oficio, permitió que los trabajadores de Carcasas fuesen distribuidos en otras tareas.

En la MQ250, finalmente, se tercerizó esta actividad. Esos 60 puestos de trabajo se perdieron.

- **Célula 5. Línea de Armado**

La línea de armado es la que demanda las piezas de las 4 células anteriores. Esto requiere de un trabajo coordinado para evitar los tiempos muertos por falta de una pieza. Por eso, cada trabajador conoce exactamente cuántas piezas debe producir por día, y por minuto para llegar a los objetivos diarios y no demorar las tareas de armado.

"lo normal es que vos hiciste lo tuyo, la máquina hizo su ciclo, terminó, vos le pusiste todo, apretás un botón. Sigue la caja, se va a la estación siguiente y a vos te entra la caja siguiente, eso es lo normal. Cuando por ahí

se hace un claro... supongamos que yo me demoré un minuto, en lo que sea, ¿no?, me demoré, de acá para allá que es de donde vienen las cajas, se amontonan todas, no hay espacios, y de donde estoy yo hasta la próxima estación, hay un espacio libre, entonces el tipo [el líder], a mí por ejemplo, no me van a decir nada, pero con que venga y se te ponga al lado es una señal que está diciendo 'che, vengo acá, porque acá es el cuello de botella'". (Julio)

El peso de una caja armada ronda los 300-400 kg. Esto significa que el operario mueve piezas pesadas.

"se manda comúnmente a Carcasas y a Línea de armado a los más jóvenes. Incluso línea de armado es sector castigo, o sea, esas dos células son los sectores que te mandan cuando estás mal visto, te mandan ahí. Cuando un líder no quiere a alguien, lo mandan ahí. Porque comúnmente el laburo pesado disciplina las mentes". (Maxi)

Además, en cada célula hay puestos o estaciones, aunque se han ido reduciendo en número en esta célula:

"De los 25 años que llevo ahí, 23 los he trabajado en la línea de armado (...) En aquel momento cuando entré eran 32 estaciones. En cada estación hay un trabajador, por lo menos uno, entonces uno tiene aproximadamente un minuto para hacerle la operación que vos le hacés en esa estación... en la primera operación el tipo le pone la carcasa de abajo, en la que sigue hay uno que le agrega otra cosa, en la siguiente hay uno que le agrega esto y esto, y así hasta que se completa. Bueno, en definitiva, hoy, debemos ser 25 los que trabajamos por turno ahí en la línea". (Julio)

El relato da cuenta de una disminución del 22% de los puestos en 25 años en la línea de armado de MQ250.

- **Célula de Calidad**

En el Período de Transición, había controles de calidad de cada célula: *"hago control de calidad, es decir, los engranajes que se hacían ya venían listos para que yo hiciera el control de si estaban ok para la línea de armado"* (Lorenzo). Si bien esto se modificó, la tarea de control de calidad por célula se agregó al operario

"Las presiones... cada vez te exigen más calidad. Un montón de cosas que antes... se deslindaba. Ponele, había inspectores de calidad en cada línea, ahora ya no lo hay, lo tenés que hacer vos. Cualquier problema de la máquina que repercuta en la calidad del producto, va directamente a vos". (Hugo)

Esta célula trabaja con las cajas ya terminadas, para controlar su calidad caja por caja mediante computadoras. Su aprobación implica la salida a la venta del producto.

"Arranqué en la planta vieja y después me pasaron a la 250, siempre estuve en el sector de banco de prueba, que eran unas máquinas que probaban las cajas de velocidad, como si fuera un auto, entonces vos vas escuchando marcha por marcha... que ahora los trajeron automáticos, en vez de 5 trajeron 4... no es que sean robotizados, es que son 4 y tenés que mover más la mano, así que bueno, en vez de 5 máquinas trajeron

4...(…) éramos 5 operarios, 5 máquinas y 5 trabajadores; éramos 5 por turno, éramos 15, ahora nos trajeron 4 máquinas pero quedamos... digamos que sobraron 3... Eso fue... en el 2015" (Ariel)

A diferencia de Carcasas o Armado, la tarea de Calidad es considerada un "puesto piola". Si bien requieren de calificación, no tiene actividades que impliquen tanto esfuerzo físico, o que estén cronometradas como en las células 1 a 5.

"Calidad, te llega un engranaje, y hay un montón de máquinas, que le miden la dureza, le miden la separación entre dientes, como está el chaflanado, ¿viste? y son laburos recontra re piolas, tenés que medir 5 piecitas por día. Bueno ahí, nosotros teníamos compañeros en la agrupación" (Fabián)

Ya a principios del Período del Nuevo Convenio el sindicato practicaba la asignación de personas cercanas a este tipo de áreas. Por ejemplo, cuando cerró General Motors, quienes eran delegados o tenían algún puesto en el sindicato ingresaron a trabajar a VW en Calidad.

- **Célula de Mantenimiento**

Mantenimiento, por Convenio tiene ciertas ventajas que le permiten ascender de categoría más rápidamente y tiene una categoría más que los demás sectores. Es la célula encargada de la reparación de cualquier maquinaria que no funcione. Además, debe hacer los mantenimientos estandarizados para prever y evitar fallas. En abril de 2013 en La Tuerca 8, denunciaban"(...) *desmantelando mantenimiento, prescindiendo de la seguridad para los trabajadores"*

Como es uno de los sectores más tranquilos para trabajar, el sindicato suele poner a sus adeptos en estos puestos. Por eso, a la hora de conformar listas para las elecciones de delegados, la oposición siempre tiene dificultades para conseguir candidatos allí: *"La burocracia siempre se juega que el sector de Mantenimiento que es ampliamente mayoritario de ellos, no ponga candidato. Entonces que te quedas sin candidato de Mantenimiento, pum, se cae la lista"*. (Sergio)

5.3.3. Los cambios operados en las tareas

Sobre la base de las tareas que acabamos de describir, la aplicación de la estrategia de reestructuración de la empresa –Nuevo Convenio y Turbo Plan- fue generando modificaciones en la cantidad y en el contenido de las tareas del operario, que junto a la tercerización de algunas de ellas, redujeron la cantidad de puestos de trabajo requeridos. Veamos uno a uno estos cambios.

a- Multiplicación de las tareas para cada operario

Aunque la tecnificación en muchas ocasiones reduce la fuerza física, aumenta el desgaste mental, sobre todo por la sobrecarga de tareas.

"Cuando antes trabajaban tres, ahora lo hace uno, pero con una carga terrible de laburo. Eso tiene un porcentaje, que dicen 84% de carga física. Es un término técnico que tienen, y lo llevan siempre hasta el límite. Lo que van tratando de hacer los tipos es llevarlo siempre hasta el límite de 84-85, ahí" (Maxi).

Paulatinamente, a un solo operario le toca hacer el trabajo de dos y hasta de tres de los anteriores puestos, con igual salario. Esto se conoce como polivalencia o TPM (Tiempo Productivo Máximo), que implica también frecuentes cambios de puesto y aumento del control sobre su tarea

"Vos antes trabajabas en una máquina, o en dos. Ahora te sacan a tres compañeros que estaban con vos, de tu célula, y ponen 6 ó 7 máquinas para que las manejes vos solo. Entonces, ese trabajador tiene una recarga de trabajo infernal, a los 10 años de fábrica ya está para el desguace, y... la fábrica produce mucho más, con 2 mangos, con mucha gente menos para pagar... Y en realidad es una recarga. No es que el tipo, por la nueva tecnología, se siente más liberado, más liviano y, y trabaja menos, o trabaja físicamente menos. No, es todo lo contrario, esa nueva tecnología viene junto con un sistema de trabajo que lo sobrecarga al trabajador de manera brutal, brutal". (Luciano)

Si bien por la incorporación tecnológica y la polivalencia la recarga de tareas es mayor, el operario se considera a sí mismo parte fundamental del proceso, aunque una mayor productividad no se ve reflejada en mejores ingresos o condiciones laborales:

"Porque te necesitan a vos como trabajador. No sé si decir cómplice, pero sí, para que las cosas funcionen. Que es la discusión que siempre vamos a tener 'Che, nos necesitan a nosotros también para hacer esto, hágannos partícipe de esta ganancia que van a tener'. Entonces, sin el operario, vos no podés hacer funcionar las cosas. Es clarito, porque somos nosotros los que ponemos en marcha todo". (Juan)

b- Tercerización

Las primeras operaciones dejaron de hacerse en VW y se compran a proveedores. Las máquinas que hacían esas operaciones fueron llevadas a los nuevos proveedores o desarmadas y vendidas como rezago:

"Básicamente el Turbo Plan es lo siguiente: operaciones que se hacían acá, tercerizarlas. Sacarlas de la fábrica. Si antes se hacía el torneado de una pieza, y dijeron "no, no, ese torneado lo va a hacer una empresa externa (...) ¿Y qué pasa? Que sacan la máquina. Si a vos te sacan la máquina, que la máquina es tu biblia... (...) Antes no te podías ver, de un lado a otro de la fábrica, por la cantidad de máquinas que hay. Ahora no. Han sacado máquinas... tercerizaron trabajos, te sacan la máquina... te aguantarán un tiempo y después... te vas vos, ¿me entendés? Si no hay trabajo para vos. Y después cargarlo de tareas al operario. Es decir, un operario que antes trabajaba en 2 máquinas, ahora va a trabajar en 4" (Antonio)

c- Reducción del personal

La polivalencia y la restructuración del *lay out* van inherentemente unidos a la reducción de puestos de trabajo, más allá del contexto del mercado.

"Han cambiado algunas máquinas... y son realmente más rápidas, hay algunas que hacen una, la función que antes hacían dos, eso es real, pero... lo más evidente es que laburamos más. Supongamos que yo acá en

esta estación, tenía que poner esto, esto y esto, esa era mi función. Con el tiempo a este puesto que estaba al lado lo eliminaron, me agregaron estas dos cosas que hacía acá, me agregaron una mí, le agregaron una al otro que estaba acá, y eliminaron un puesto. Y así te fueron recargando más tareas y eliminando puestos". (Julio)

De este modo, cuando ciertos puestos quedan vacantes no se reemplazan. Por ejemplo, los dos encargados del almacén central se jubilaron en 2013 y no se asignó reemplazo; entonces, cada persona que necesitaba una pieza debía ir al almacén y registrar el ingreso y egreso de piezas. Con esto se sumaron tareas al operario, y se reducen puestos como éste, que están contemplados en el CCT.

Al parecer, la reducción de personal es todavía mayor de la que se necesita. Pero siempre alguien se hace cargo de las tareas, como los jefes:

"Es menos gente con las mismas tecnologías. Entonces hoy te encontrás con que algunas personas que están fuera de convenio, que no cumplían trabajo, como los líderes, a veces ocupan puestos de trabajadores que se ausentan por enfermedad y ya no hay cobertura de vacante". (Sergio)

d- Cambios en las habilidades requeridas

Desde la discusión dada por Braverman (1984) sobre la descualificación creciente en el fordismo, el tema de las habilidades que desarrollan los operarios en la planta ha sido un tópico de discusión central en los estudios sobre trabajo. Vale la pena señalar las diferentes interpretaciones que sobre ese aspecto tienen la empresa y los trabajadores. Mientras VW en su marketing resalta la especialización y la calificación como cualidades distintivas, los trabajadores entrevistados señalan que si bien existen puestos claves, la mayoría pueden ser encarados sin experiencia de oficio.

"Hay puntos neurálgicos en la fábrica que pueden llegar a ser, qué sé yo, en una industria que vos decís, 'este guaso si falta...' A veces te llaman por teléfono a tu casa. Es el que maneja una caldera, el que maneja, o cuando hacen los guiños de luces para que no se paren las máquinas. (...) Bien, bien calificados. Los demás somos pone y saca piezas, eso lo hace cualquiera. Está todo hecho a prueba de boludos, luz roja, luz verde. Si la luz está roja, 'che, loco pará, que algo anda mal', así de fácil es el trabajo en una fábrica" (Fabián).

Con el Turbo Plan las exigencias de oficio tienden a disminuir y a aumentar los requerimientos de resistencia física, resignación y naturalización de la dominación, cualidades que los círculos de calidad intensifican a través de cursos obligatorios provistos por la casa matriz.

5.3.4. Resistencias a los cambios: los puestos de trabajo y la tercerización

La tercerización de tareas fue, dijimos, otro de los cambios acelerados por la implementación del Turbo Plan. Puestos de trabajo auxiliares y de mantenimiento se han reemplazado con la contratación de empresas de servicios: reparación y lubricación de maquinarias y de herramientas; cambio de vidrios, filtros de aire, líquidos refrigerantes; afilado; limpieza, etc. También ciertas tareas productivas (torneado, tareas en hornos) dejaron de realizarse en la planta porque las asignan a autoperistas y metalúrgicas, donde los salarios de los trabajadores bajo el convenio UOM son

inferiores¹⁵⁹. En su mayoría corresponden a las primeras operaciones del proceso productivo. La magnitud de la tercerización empieza a poner en duda el carácter industrial de VW ¿es una productora o una ensambladora? Aunque los procesos mundiales apuntan cada vez más hacia la fragmentación productiva, por el momento pareciera que VW no ha dado el salto cualitativo y conservabuna parte de la producción intermedia y la final:

"¿A qué se llama tercerizadas? Hay empresas que hacen las primeras operaciones, nosotros realmente éramos una fábrica. Sigue siendo una fábrica, pero nosotros éramos una fábrica que venía la pieza forjada y la metíamos en la línea. Entonces realmente vos fabricabas. Desde la fundición salía la caja. Eso es una fábrica; lo otro es montaje. Cuando vos recibís piezas de afuera, estás montando. Y eso se está dando mucho". (Juan)

En la etapa de la Oposición Combativa se produjeron intentos de revertir esta tendencia y recuperar los puestos de trabajo que contempla CCT. Durante 2011, trabajadores de los Departamentos de Logística y Mantenimiento: muleros, depósitos, almacenes, afiladores, embalaje, aceitero, planta depuradora, plomero, bomberos, acompañaron a los delegados de CI combativa, en notas y reuniones, logrando recuperar algunos de los puestos tercerizados. La reversión más preciada fuela de los puestos de herrería que volvieron a ser de VW.

Además de las operaciones primarias (forja y torneados son provistos por el grupo Taranto), también se tercerizó la producción de algunos subarmados: los ejes de marcha atrás, las palancas de cambio. Una pieza llamada elefante la provee Gestamp y otra pieza de la caja proviene de Magnetti y Marelli, ambas multinacionales autopartistas. Lo último que se llevaron fue Deslizantes, que ahora provee INFA. También hay una red de pequeños proveedores locales situados en las cercanías a la planta. La tendencia en tanto "capital global" es reducir puestos de trabajo y migrar trabajadores hacia fábricas multinacionales o nacionales, con salarios menores¹⁶⁰ (Antunes, 201).

Un comentario aparte merece la tercerización de las carcasas. Año y medio después de los cambios operados en estas células, VW decidió vender este sector. La maquinaria pasó a Nemak (multinacional autopartista que opera en San Agustín)

"O sea, que los tipos invirtieron para mejorar laburo, por ahí para sacar puestos de laburo, pero después vieron que vendiéndole todo eso a Nemak y que lo fabrique Nemak, y trayéndolo en camiones constantemente para la fábrica, le salía más barato. Y lo hicieron" (Fabián)

Otra parte de las carcasas las provee Metalúrgica Roma. La doble provisión habilita a VW a generar competencia para bajar los precios y postergaciones en los pagos. La maquinaria no vendida fue desarmada y vendida por el valor de sus materiales: *"Terminaron vendiendo las máquinas por rezago.*

¹⁵⁹ En el Anexo 2 de este capítulo incluimos un apartado con dos categorías emergentes: "puestos piolas" y "puestos que no vuelven más", con las descripciones de las tareas y oficios que se perdieron en la fábrica, y que muchos de ellos eran los más livianos o piolas.

¹⁶⁰ Argentina es el único país que tiene separado en dos sindicatos las tareas mecánicas y metalúrgicas. Su origen, al parecer, se remonta a los primeros gobiernos peronistas, donde SMATA estaba adquiriendo demasiado poder. La existencia de dos sindicatos dividió el número de afiliados, de ingresos, capacidad de movilización, etc. Pese a esto, las automotrices de Córdoba prefieren que sus trabajadores pertenezcan a SMATA (incluso si producen autopartes, como VW o Gestamp) por su "maleabilidad" en los acuerdos.

Desmontaron las máquinas y quedaron todos los fierros ahí". (Antonio) Este cambio implicó unos 60 puestos de trabajo menos.

Estas modificaciones fueron denunciadas en La Tuerca 8 como vaciamiento de la empresa que provocaba bajas en la calidad

"Las decisiones gerenciales están vaciando la planta, convirtiendo muchos puestos de mecanizado en un recuerdo, pidiendo a proveedores que hagan nuestro trabajo, descuidando por completo la calidad del producto, desmantelando mantenimiento, prescindiendo de la seguridad para los trabajadores, con una obstinada y prepotente actitud negativa para quienes lo sufrimos y reclamamos. Para poner un nombre a este proyecto le dicen cariñosamente TURBO PLAN". (La tuerca, Abril 2013)

El resultado de la denuncia fue el incremento de la persecución hacia esta agrupación: *"Y cuando nosotros empezamos a ver eso, que se producía un vaciamiento de la planta, empezamos a denunciar esas cosas... Bueno, ahí nos empezaron a perseguir mal. (...) Hará 4 años"* (Antonio)

En el siguiente cuadro presentamos los conflictos y acciones que desarrolló la Agrupación La Tuerca con motivo de tercerizaciones, mensualizaciones, y pérdidas de puestos de trabajo.

Cuadro N°9: Conflictividad en torno a los puestos de trabajo Convenio SMATA (mensualizaciones y tercerizaciones). Etapa de Ofensiva Restauradora			
FECHA/AC	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
09/2013	No a la mensualización de puestos de CCT SMATA (jornalizados) en Dptos Logística, Ingeniería de Procesos e Industriales, y Calidad Asegurada	Denuncia La Tuerca 9	Delegados Lista 2-MQ250
12 y 13/03/14	No a la tercerización de puestos que pertenecen al CCT	Pedidos a Ejecutiva SMATA y a VW	Delegados Lista 2-MQ250
	Cobertura de 2 puestos en Almacén Central vacantes hace un año por jubilaciones	Toma de Almacén (en Dpto Logística)	
		Paro en línea de armado MQ250	Delegados Lista 2-MQ250 y trabajadores

Cabe hacer el contrapunto de esta permanente sangría de puestos de trabajo, con la parodia de incorporación de trabajadores en 2012 que mostramos en el capítulo 3. Por las 1.000 falsas incorporaciones acordadas con el poder ejecutivo provincial y el presidente de VW para Argentina, VW recibió \$4.800.000 por año cuando en realidad finalizó con al menos 400 puestos menos en su propia empresa. Las tercerizaciones pueden haber aumentado el empleo en las autopartistas y metalúrgicas en no más de 200 puestos.

5.3.5. Cadena de mandos

La cadena de mando de la compañía se organiza desde arriba hacia abajo por un gerente general, un superintendente y un intendente de producción. En las células hay un jefe o líder y hasta aquí son puestos jerárquicos, mensualizados. Al líder responden dos figuras de operarios: los monitores, con tareas de control de producción, y los técnicos que realizan tareas administrativas. Desde el monitor hacia abajo los trabajadores están jornalizados con categorías que de mayor a menor jerarquía son C, B y A, con tres niveles en cada una. El monitor, por ejemplo, operario de mayor jerarquía, pertenecía a la 3 C.A lo largo de las negociaciones se han ido mejorando las condiciones salariales de los monitores a cambio de mayores tareas, creándose una nueva categoría, la 3D, que contempla esa situación. Los monitores se quejaban también *"Che, nosotros estamos haciendo un montón de trabajo, somos producción, y siempre estamos ganando menos"*. Entonces se creó la categoría 3D, que aumentó un 5%" (Juan).

A diferencia del líder, que puede sancionar a sus subordinados, el monitor es también un "cuello azul", lo que tiene una carga simbólica importante. *"El monitor, en cambio, es un compañero tuyo, está vestido igual que vos, charla con vos"* (Juan).

Siguiendo la tendencia de las relaciones industriales mundiales de empresas multinacionales, la escala jerárquica se ha ido reduciendo y las tareas de los puestos desaparecidos se distribuyeron entre los que quedan vigentes. Se trata, como siempre, de reducir costos salariales e incrementar productividad. Por ejemplo, los puestos de herramientista (quien ponía a punto las máquinas, con mayor experiencia y conocimientos) y encargado, desaparecieron. Las tareas del primero se dividen entre los operarios, el monitor y empresas tercerizadas. Las tareas del encargado ahora las ejecuta el líder, quien también debe transmitir la "mentalidad competitiva" a los trabajadores. Es decir, se ha simplificado la estructura sin compensación monetaria para los que ahora cumplen mayor cantidad de tareas.

Los sectores de Calidad y Mantenimiento actúan de manera transversal a las células. Jerárquicamente, al segundo tiene las mismas categorías que los demás, pero el Convenio le otorga ciertas prioridades al momento del ascenso de categoría. Los jefes de calidad son los que señalan, además, las necesidades de calificación del personal y organizan las capacitaciones.

- **Los líderes**

Por su situación ambigua, el líder merece unos párrafos aparte. Se trata del puesto más bajo entre los jerárquicos mensualizados, que trabaja en contacto cotidiano con los operarios. Este tipo de puestos ha generado una literatura importante en las teorías de estratificación social. Se trata de las "clases medias" poulantzianas (1979) o de las "situaciones contradictorias de clase" de Olin Wright (1998). En estas lecturas los agentes que ejercen funciones de control y disciplinamiento están estructural y agencialmente en situaciones intermedias entre burguesía y proletariado.

En VW, un líder es un jefe de sección. Anteriormente, se llegaba a ese puesto luego de haber sido Monitor. Sin embargo, en los últimos años se contratan ingenieros de fuera de la planta, con los

cuales se acuerda individualmente el salario, con lo cual queda vinculado exclusivamente a su capacidad de negociación lo cual los debilita en su condición salarial

"Ahora los Jefes de Sección se eligen afuera, vienen ingenieros de afuera, y ellos hacen un arreglo: 'Bueno, vos querés entrar a trabajar acá, bueno, ¿qué te parece cómo sería tu sueldo?' (...) Listo. Entonces entrás, con tu sueldo de \$25.000, que un operario ahí adentro con, 10-15 años de antigüedad, más o menos, te iguala en sueldo. A un Líder, siendo que antes, a esos tipos, se les pagaba tres veces más de lo que ganaba un sueldo común" (Walter S.).

La ambigüedad de su situación se expresa también en sus condiciones de trabajo y en sus relaciones con jefes y subordinados.

Al líder no se le tiene confianza y las jerarquías formales se materializan en el trato:

"Te voy a decir que está todo lindo, porque en realidad el miedo no lleva más que a eso", [y el delegado] le tenía que explicar al líder que él no era un par. 'No sos un par vos'. (...) Vos tenés la capacidad de sancionar, no sos un par. Si vos tenés la capacidad de cambiarlo de turno, de línea, no sos uno igual, porque ya tenés un poquito más de poder" (Juan)

En la afirmación anterior se condensan varias situaciones donde los operarios claramente resolvieron el problema del líder como "clase media" situándolo del lado de la patronal.

El líder es también el responsable de que su equipo de trabajo cumpla los objetivos de producción. Cuando esto no se logra, utiliza técnicas "persuasivas" tanto directas como indirectas. Son pocos los trabajadores que se animan a discutirle: *"[El líder dice] 'hay que pegar más producciones', o se queda parado ahí mirándote. Pensando que mirándote la producción va más rápido" (Maxi).* En una ocasión, ante una visita del gerente a esa célula, viendo que había material desordenado, el líder intentaba que los operarios ordenaran.

"lo agarré y le dije 'No, andá a hacerlo vos que estás al pedo, yo estoy bajando piezas'. Pero después, yo qué sé... son casos aislados también eso. Porque comúnmente la lógica de los jefes es intimidar al obrero a que haga más. Entonces, o te cambian de puesto, o no te dan la categoría, o te cambian el turno." (Maxi).

Pero también es el líder quien soporta la reducción de personal, recargando su propia tarea. En un número de La Tuerca se expresa gráficamente esta situación

"Vemos todos los días en planta a los líderes y superintendentes correr como desesperados buscando piezas de donde sea, para que no pare la línea de armado, revolviendo el scrap para sacar lo menos peor y meterlo en la línea" (La Tuerca. Análisis 2012-2013)

La ambigüedad de su posición facilita la diversidad de actitudes de los líderes en un espectro que va desde el autoritarismo a la permisividad en el trato con los operarios, y la gerencia de Recursos Humanos maneja las disposiciones actitudinales sancionando, premiando o haciendo la "vista gorda", según la posición estratégica del área o el grado que alcanzan las acciones colectivas. Según comenta Maxi

"[A un líder permisivo] lo bajaron, lo volvieron a un escalón más bajo. El tipo era ingeniero, lo habían pasado a líder, lo volvieron a bajar a Ingeniería, porque se le amotinaban los tipos ya. Llegaba a un punto donde los tipos se le amotinaban. Después, hay sectores por ejemplo, en línea de armado, donde hay un líder que es un... nazi, prácticamente. Pero, por ser la línea de armado, la gerencia no lo toca ¿Por qué? Porque el tipo, con esa intimidación, sabe que además los tipos no se les amotinan, más allá de lo individual, no se le amotinan de conjunto" (Maxi).

Un caso de despotismo merece ser comentado. Se trata de uno apodado *Rottweiler* por sus subordinados. Fue un líder que ejercía abuso de autoridad, con acciones que iban desde negar la posibilidad de hacer horas extras hasta el acoso sexual a las operarias, siempre con maltrato verbal. Un operario, Lorenzo, cansado de esos tratos, hizo las denuncias correspondientes ante RRHH, con testigos y documentación respaldatoria, sin resultados. El obrero ya no soportaba la situación y se trasladó por voluntad propia en 2005 a Carcasas, uno de los sectores más pesados. A los 6 meses, el líder fue trasladado a ese sector y turno, volviendo a ser su jefe.

"A las dos horas, me vienen los líderes de las transfer y los compañeros de trabajo, a decirme 'no te preocupés que te vamos a proteger, ¿sabés a quién nos hemos enterado que han mandado para acá y encima en el turno de la tarde?'. 'No-le digo- ¿por qué no me tengo que preocupar? ¿por qué, qué paso?' Y me lo mandaron al negro Rottweiler, porque así lo habían bautizado..." (Lorenzo)

En todas esas instancias Lorenzo sorteó el asedio porque otro líder pedía su pase a su sector. Sin embargo, esto le costó la pérdida de parte de la grilla que le permitía ascender de categoría. Por acumulación de denuncias finalmente el líder abusivo fue echado.

La situación intermedia del líder también se suele tornar en actitud paternal o persecutoria a la hora de lidiar con el activismo sindical. En el apogeo de la formación o del poder en planta de los delegados rebeldes, algunos líderes intentaban disuadir a sus subordinados de que no se sumaran a la lista 2 Cuenta Eduardo

"Desde que estamos en la agrupación, (...) me agarraba el líder mío y me decía: 'No te juntés más con esos!!!' Me decía. '¡No te juntés más!, hasta cuando te voy...' 'Andate a la p... (...) ¿Yo no te cumplo a vos?' 'Sí, bueno, pero no te juntés más', dice. '¿Y por qué no querés que me junte?' 'Porque la fábrica los ve a ustedes, ahí, juntados y creen que están por quemar la fábrica'. ¡Mirá el concepto que tenían ellos!"

También se da el caso de que el líder se ve perjudicado por la persecución sindical en el logro de los objetivos exigidos. Así, sucedió cuando con el aumento de la politización en la fábrica y en ocasión de elecciones próximas se produjo la incorporación y traslado de personal fiel a la Conducción sindical a lugares donde estratégicamente son más útiles para controlar a los trabajadores o para definir una elección de delegados a favor de la Lista 1 con la venia de la empresa. La recompensa por esta labor es el ascenso de categorías más allá de sus méritos, y la posibilidad de no trabajar a los ritmos de los demás o incluso salir de la línea frecuentemente. Esto repercute en la producción, lo que pone a los líderes y a los operarios en una encerrona:

"Y, por ejemplo, por turno deben tener, donde más hay, como 20, que los líderes se quejan, 'mirá vos, estos por estar con la remerita'¹⁶¹, yo tengo 3 tipos menos en la línea', qué sé yo, y recursos humanos, calladito la boca, no dicen nada (...) Y los compañeros de trabajo se quejan para abajo. '¿Puede ser que le tengo que hacer el laburo a este hijo de su madre, que se va a pelotudear, y yo acá?!' Pero, siempre por abajo" (Fabián).

Más aún, en la etapa de la Eliminación de la Disidencia, cuando las órdenes de la empresa eran no contribuir a que los activistas de la Lista 2 obtuvieran mejoras, un líder fue echado a principios de 2017 por evaluar bien a un activista de la Lista 2 para su ascenso de categoría:

"Él lo evaluó bien. Porque dice 'No, es buen trabajador, esto no tiene nada que ver' 'Ahá! Bueno, él va a tener la categoría' Le dieron la 2B... Ni siquiera le dieron 'LA categoría'... Creo que le dieron la 2C". (Pablo) "Él [el líder] le dijo a su jefe 'Mirá, yo no puedo calificar por cómo piensa, yo lo califico por cómo se desenvuelve acá, cómo trabaja, si es responsable con su trabajo, cómo se lleva con sus compañeros, en el grupo de trabajo. Y no le puedo dar una mala calificación'. Y bueno, no se la cortó, pero lo echaron. [Ellos tienen la orden de] No darle categoría, negarle los permisos, darles los peores puestos de trabajo, sacarlos de los puestos donde estaban...rotarlos de turno, cambiarles la vida, complicarla, hacerla psicológicamente, un desgaste psicológico. (...) Lo dijo el mismo líder, por eso fue despedido" (Antonio)

Una anécdota muestra la diversidad de tareas y presiones que debe enfrentar el líder. En efecto, con la denuncia judicial que emprendieron los trabajadores que estuvieron suspendidos por 12 meses sin rotación, la empresa convocó a un jefe de sección a declarar ante la justicia.

"'Señor' -le dice la jueza- ¿Cuánto en volumen era la baja de producción?' Le dijo que 50.000 transmisiones. Bueno, '¿Y cuántas transmisiones están produciendo por día?' Y bueno, el líder le dijo 'Aproximadamente 3.000 transmisiones' Bueno, si vos dividís 50.000 por 3.000, te da un mes y medio nomás de suspensión ¿cómo te van a dar un año? Bueno, se volvieron a pisar en su propia trampa". (Antonio)

5.4. Categorías y ascensos. El deterioro del sistema

Recordemos que los trabajadores jornalizados están categorizados según grupos y niveles. El ascenso entre esas instancias en el Período Transicional de principios de los '90 era bastante transparente. La fábrica publicaba un orden de mérito, según una ponderación de diversas dimensiones, que permitía a los trabajadores conocer sus posibilidades, a la vez que ejercer el control de asignación de las nuevas categorías. Parte del cálculo comenzaba en la foja de máquinas que llenaba cada trabajador, a partir del cual se completaba una grilla. El trabajador anotaba su producción en la o las máquinas que utilizaba. También el jefe debía hacer una ponderación del trabajador. Sumado a otros componentes como la antigüedad y la tarea, se componía una matriz de versatilidad: *"cada uno hacía una cosa, tenía tanta antigüedad, sabía tantas cosas, tenían toda una matriz de versatilidad, que le llaman ellos, que vos ibas puntuando, para una categoría"*(Walter S.).

El deterioro del sistema se puede citar hacia el final del período, cerca del año 2000. La lista se escamoteó y la arbitrariedad avanzaba. Algunos de los trabajadores de la lista 2, comenzaron su militancia gremial al percibir la inequidad tan próxima.

¹⁶¹ Los integrantes de la agrupación oficialista en el gremio llevan una remera identificatoria "La 24 -SMATA"

La categoría, al igual que en casi todos los espacios laborales formales, se utiliza en VW como herramienta de cooptación y de castigo. La conducción de SMATA resulta ser un activo ordenador de categorías y ese poder lo utilizan como palanca para captar adeptos a la lista oficialista: la 24. :

"Che, querés la 3C?, bueno vení a comer un asado para nosotros, militá para nosotros y... no les des bola a aquellos entonces, te vamos a dar la categoría'. Y así es... la compra que hacen ellos ahí adentro con la gente. Si no te ponés la remera de La 24... estás afuera" (Walter S.)

En la Etapa de Oposición Combativa, entre 12/2010 y 07/2011, se realizaron múltiples gestiones y pedidos e incluso reuniones semanales entre la CI y VW por la actualización de categorías, porque los ascensos estaban demorados.

"En noviembre pasado, entendimos cuan acuciante era el problema de cupo de categorías, estancado casi por completo. Un panorama lamentable era el de compañeros con 30 años de servicio y categorías 2A, otros con tareas especializadas y categorías 1, otros en espera de lo que merecen durante meses y meses, inertes en el sistema por cupos, tan resentido por los trabajadores. Nuestro esfuerzo tuvo como meta descongestionar este sistema, y conseguir categorías superiores para todos, apostando a mejorarlo en el futuro próximo. Hoy es un sistema muy subjetivo y dependiente de voluntades y actitudes a veces desleales."
(La Tuerca 1. Julio de 2011)

Se logró a mediados de 2011 la actualización de más de 330 categorías (250% más que lo logrado en 2010).

"Pero ya en el 2010 éramos otros delegados, ¿no?, que ya habíamos ganado la mayoría acá... y bueno, fue lindo porque... se volvió, por ejemplo, las categorías 10, las categorías más altas que tenemos nosotros de convenio, no se daban, y ese fue un reclamo muy fuerte que hicimos, las empezaron a dar de nuevo, conseguimos, por ejemplo, 27 categorías que estaban frenadas hace años".

La categoría 10, por Convenio, establece que su acceso depende de tener la experiencia y/o estudios universitarios. VW exigía estudios universitarios para otorgarla, pero la Lista 2 logró revertirlo: *"después de varias discusiones, de interpretar bien el convenio, lo que decía, logramos que den las categorías 10; volvimos a recuperar algunos puestos del Departamento de Servicios..."* (Ariel) En busca de mayor transparencia, se logró también, a fines de 2010, que el ranking para los ascensos fuera público *"logramos que el famoso Ranking de espera de la categorización con la posición de cada trabajador, sea un elemento público y se viera pegado en los transparentes de la cabina de delegados"*. (La Tuerca 12, Julio de 2015)

Walter Silva recuerda un quite de colaboración cuando en su sector no se actualizaban las categorías; así empieza su vínculo con la Lista 2, a través de Sergio, que ya era delegado de MQ200:

"reclamábamos el tema de la categoría. Nosotros estábamos en los bancos [de prueba]. Supuestamente cuando pasamos a la parte de Calidad, te llevaban -vos eras categoría 1, 2- y te llevaban a la categoría 7. Entonces, bueno, estuvimos mucho tiempo reclamando eso y como no nos daban esas categorías, "che, vamos a laburar a reglamento", entonces si ellos no nos daban categoría íbamos a laburar a reglamento. Y vos hacías lo que hacías. O sea, la producción era 60, vos hacías 60".

En la Etapa de Ofensiva Restauradora, los delegados de la Lista 2-MQ250 denunciaron en su página de facebook en enero de 2014 (vacaciones), que la Conducción del SMATA había asignado 30 categorías 3A arbitrariamente, sin respetar el ranking ni el CCT. Con indignación, Pablo expresa:

"Si vos estás alineado gremialmente, vas por el camino llano. Te consiguen todo. Los vagos esos, atorrantes, los acomodaban, les daban permisos, los mejores puestos... les dieron... gracias a nosotros hoy tienen categoría ellos. Antes no le daban nada a nadie".

El crecimiento del activismo afectó la ponderación que hacen los jefes hacia sus trabajadores, y que cuenta en el cálculo para ascender de categoría:

"también bajaron en calidad y (...) en el factor del reconocimiento al trabajador, de su esfuerzo, bajaron una barbaridad. Comenzó una persecución y una discriminación terribles hacia todo lo que sea por fuera de las pautas establecidas por este gerente y por el sindicato, que se unieron más que nunca para poder barrer a todos... a toda la disidencia o a todo aquel que levante la mano para decir 'che, me parece que me estás cagando' o 'me parece que me estás charlando' o 'no es lo que corresponde', y bueno, directamente aplicaron mano dura en un montón de cosas, muchísima gente menos". (Luciano)

En la Etapa de Eliminación de la Disidencia la denuncia da un paso discursivo más, porque en su reclamo por categorías piden que se modifique el sistema por ser injusto y corrupto, y que hasta que esto suceda, se haga público el ranking nuevamente:

"a partir de 2012 cuando la Comisión Interna pasó a ser toda oficialista, "a través del diálogo" se consiguió que el ranking sólo estuviera disponible para unos pocos... De esa manera tan simple se perdió la transparencia, la credibilidad. Nos fuimos enterando sobre el pucho que se les otorgaban categorías a compañeros que ni siquiera estaban en lista de espera o sin los niveles, mientras que cientos de compañeros esperaban durante años con respeto y paciencia su turno. (...) El sistema ya no tiene razón de ser, sino como una herramienta de dádiva y pago de favores, utilizada por delegados inescrupulosos de la lista 1. (...) Ya no interesa premiar los capaces y esforzados; el camino es mucho más corto: participar de un choripán, aplaudir y asentir todo lo que se diga". (La Tuerca 12, Julio de 2015)

Al primar los ascensos por prebendas, los trabajadores optaron por apoyar al oficialismo a cambio de ascensos:

"Y si bien hay un sistema de categorías ahí adentro, obviamente no lo respetaban y no le daban categoría al que le correspondía y le daban categoría por fuera de ese sistema... Y bueno, así la gente ya decía... "bueno, está bien, estos son honestos, quieren laburar, pero en definitiva nos conviene aquellos otros..." Porque la gente busca su conveniencia, si no le ve ganancia a la cosa... Y bueno, así fue que fueron comprando voluntades..." (Julio)

5.4.1. Mensualización de trabajadores jornalizados

Los puestos de trabajo jerárquicos, llamados de "cuello blanco" tienen un salario mensual, a diferencia de los de "cuello azul" que están jornalizados. Esta diferencia, casi universal en la industria, en las plantas argentinas se liga fuertemente a la negociación salarial. Como mencionamos en relación a los líderes, el trabajador mensualizado no tiene representación gremial en SMATA. Más allá de quien

ejerza la conducción coyunturalmente, el sindicato opera –a veces a pesar de sí mismo- como un contrapeso a los esfuerzos de la empresa a la baja porque se impone la negociación colectiva (Neffa, 2003).

La mensualización de los escalones que están más cerca del “cuello azul” que del “blanco” alienta la dispersión salarial, la no publicidad de salarios y el debilitamiento sindical. Para saltar los escollos de la negociación colectiva, VW ha desarrollado la estrategia de la mensualización a puestos, por ejemplo de Logística, con el doble propósito de cargar de arbitrariedad el salario y quitar apoyo a los combativos. Esto último, porque gran parte de los mensualizados eran simpatizantes de la Lista 2. La empresa impone la mensualización y como consecuencia la renuncia al gremio.

“Hubo más de 50 trabajadores que los, que tenían base nuestra, que los sacaron del convenio, los mensualizaron, no votan. (...) son de sectores que eran referentes nuestros. Logística... (...) cambian la ropa, les ponen ropa de jefe (...) Y la empresa para mensualizarlos, que sería una recompensa, les exige que no se afilien. (...) No tiene muchos beneficios, pero no les queda opción, porque en general les dicen ‘te tenemos que mensualizar’ y no hay nadie que dice ‘no, no quiero’. Tienen miedo. Entonces aceptan”. (Sergio, 2014)

En La Tuerca de julio de 2011 –Etapas de Oposición Combativa- un pequeño episodio se festeja *“Recuperación de puestos de trabajo en herrería y logística, que hoy volvieron a tener camisas azules”*.

Más adelante, en la Etapa de la Ofensiva Restauradora, La Tuerca señala:

“Los departamentos de Logística, Ingeniería de Procesos e Industriales, y Calidad Asegurada, están sufriendo el avasallamiento de los derechos laborales, una vez más, bajo la indiferencia de quienes deben defendernos. Están siendo transferidos muchos compañeros de jornalizados a mensualizados, con la consiguiente pérdida de sus derechos y beneficios como afiliados al SMATA. La empresa avanza con este proceso, mientras desde la ejecutiva gremial no se escuchan voces en contra. Una vez más la desidia gana protagonismo. Hemos solicitado explicaciones, hemos reclamado a la secretaría gremial, pero no hay justificaciones a este atropello. Se pierden afiliados, puestos del SMATA son cedidos, nuestro Convenio Colectivo no se respeta”. (La Tuerca 9, septiembre de 2013).

Esta vez la denuncia no tiene eco.

5.5. Aceleración de ritmos y coordinación de tiempos de trabajo y descanso

A diferencia de los años de Ford en que los tiempos muertos se usaban para compensar las ausencias por actividades recreativas, actualmente, los “ajustes” en los tiempos, metas y esfuerzos no consideran el bienestar físico ni anímico de los trabajadores:

“Nos piden cada vez más, cada vez más, y llega un punto que el cuerpo ya no te responde. Entonces se empieza a reducir. De todas formas, se manejan siempre con stock. La patronal es bastante viva, y hace horas extras para generar stock. Comúnmente los domingos, medio día, hace stock. Entonces, si un sector se pone pesado y no logra sacar la producción, a eso lo reemplaza con el stock que se hizo el fin de semana, por lo cual la línea de armado nunca frena” (Maxi)

Los trabajadores afirman casi con naturalidad cuántas piezas producen por minuto, por segundo, o lo que corresponda.

"Bueno, si vos dividís 400 cajas dividido 6, creo que te da algo así como 66, que son las que vos tenés que hacer por hora. Entonces vos decís, en una hora que tiene 60 minutos tengo que hacer 66 cajas, es menos de un minuto... son algo así como 45-50 segundos que tenés" (Julio). Sienten además que no es un número fijo, sino que cada vez deben hacer la tarea en menos tiempo: *"Cada vez tratan de ver cómo limar segundos, limar minutos, para que vos produzcas más. En un momento vas a sacar la misma cantidad con... ni la mitad de la planta, y bueno..."* (Antonio)

Las vacaciones también se adaptaron a los objetivos de producción:

"A necesidad de la compañía, se pide la colaboración a los trabajadores jornalizados para adelantar una o dos semanas de vacaciones, porque se requiere gente en planta para la época de enero. Creemos que no basta solo con el pedido de favor; siempre hemos prestado colaboración y nunca se retribuye de la misma manera. Se pidió que de ser así, se abone esa semana al momento de salir, y que luego al tomarse el resto de vacaciones, se abone completa otra vez. Otras empresas automotrices lo hacen de esta manera. No tenemos por qué ser una excepción..." (La Tuerca. Análisis 2012-2013)

Sin embargo, a partir del traspaso masivo al régimen de 6 horas, las metas se cumplen en el tiempo previsto:

"vos fijate que siempre llegábamos a fin de año y a ellos les faltaban cajas... ¿qué hacían? Nos hacían venir hasta navidad..." (Pablo). Pero ahora, con más turnos y menos personal, la MQ250 también maneja los parámetros de las MQ200 *"Porque ellos qué hicieron en la línea de armado, nos dijeron... 'che, necesitamos levantar la producción y la única forma es hacer 4 turnos de 6 horas...' Entonces hicieron 4 turnos de 6 horas y hacen 400 cajas en cada turno, 4 por 4 son 1600, o sea que de 1380, 1400, pasamos a hacer 1600..."* (Ariel)

El resultado de la generalización de las 6 horas, como puede verse, permitió abrir un turno más de trabajo, además de producir más unidades por turno que en el régimen viejo.

5.5.1. Rechazo a la aceleración de los ritmos: la resistencia al cambio de Convenio

Cuando el régimen de la seis horas quedó instalado por el nuevo convenio, solo se podía sostener un bastión, mantener las 8,8 horas para los trabajadores que se encuadraban en el convenio previo.

De una forma casi poética, los activistas de La Tuerca relatan este proceso cuando entendieron que comenzaba a cerrarse una etapa. Vale la pena la transcripción extensa:

"Todo aquello del 2002, que nació con una planta nueva, y fuera modificado y anexado a nuestro convenio colectivo, dio el puntapié a un inédito sistema que en Transax no se conocía: Turnos de 6 horas de trabajo. Solapando esos turnos con un plus de minutos en planta, los trabajadores quedaron enganchados como en un rompecabezas, para que no se vea luz entre una pieza y otra, y ningún segundo sea improductivo. Además, los trabajadores quedaron fuera de las mesas del comedor y otras paradas de descanso, que siempre fueron necesarias distracciones y lugares de charla entre iguales. Eficiencia, productividad,

optimización... la compañía se puso a tono del progreso en el C.I.C. para que las nuevas incorporaciones y generaciones de trabajadores solamente se ocupen de las máquinas sin interferencias ni tiempos muertos. (...) Aquello que brotó como un laurel para la gerencia, un raro laurel que le daría muchos porotos, no era sino un plan a 10 años, que ya está maduro, que ya debe cosecharse, en donde todos los trabajadores jornalizados del C.I.C. deben cambiarse a este sistema tan conveniente para la empresa. Cuando comenzó su aplicación se naturalizó rápidamente entre los nuevos compañeros de trabajo, pero a los que ya veníamos del sistema de 8 horas, nos picaba como una ortiga la idea de ese cambio. Siempre se resistió. Pero..." (La Tuerca. Análisis 2012-2013).

Aunque sin alcanzar la acción directa el tema fue puesto siempre en el tapete por la lista opositora, en las etapas de mayor poder y en las de menos.

De este análisis surge como esperable lo que realmente sucede: la presión desde el departamento de RRHH para el pase de todos los trabajadores al nuevo régimen, para poder avanzar con la restructuración productiva en la planta MQ250 que a fines de 2012, empieza a ser fuerte.

Y también es esperable la resistencia que esto produce. De hecho, pese a la presión de la Gerencia de RRHH y la del oficialismo de SMATA, no se lograron cumplir las metas previstas de traspaso. Por este motivo, el sindicato hizo que sus propios simpatizantes se pasaran para cumplir el cupo –aparentemente- acordado:

"No, porque cuando hicieron el cambio, el traspaso a las 6 horas, les hacían, necesitaban pasar 400 tipos y un montón con el cuchillo en la panza se pasaron. Y cuando no llegaron al número, Pescado hizo pasar a la mayoría de todos los afines al gremio, están todos de 6 horas, porque el gremio tenía que cumplir con el cupo que la fábrica quería. (...) Ellos han perdido salario, han perdido en todo, y los tipos están ahí. Tienen un cagazo total". (Fabián)

El cuadro que se presenta a continuación, nos muestra el detalle de estas acciones.

Cuadro Nº 10: Conflictividad en torno al régimen de 6 horas			
CCT 6 HORAS Y 92TER			
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
Etapa 2 07/2012 a 10/2012 3 AC	Denuncia al Secretario Gremial por inducir a los trabajadores a pasarse a régimen de 6 hs., perdiendo 10% del salario	Publicación en La Tuerca	Delegados
	VW quiere avanzar sobre las 44 horas semanales (8,8 horas diarias) y traslado a planta MQ200B. Parte de un plan de 10 años (2002-2012): planta nueva, y modificado y anexado al CCT para implementar turnos de 6 horas, más ritmos de trabajo, sin comedor, e incertidumbre por Obra Social.	Reuniones de negociación	Delegados
		Publicación en La Tuerca	
Etapa 3 04/2013 a 19/09/13	Violación art. 92ter (2009) LCT por parte de VW a trabajadores de régimen 6,3hs: como superan los 2/3 del turno habitual para la actividad, que es de 44 horas semanales deberían cobrar jornada completa	Publicación en La Tuerca	Delegados y trabajadores
		Asesoramiento legal a trabajadores	
		Presentación	Trabajadores

		intimación a VW	individualmente
	Inicio de acciones jurídicas de causas a la empresa por incumplim. art. 92ter LCT	Difusión en La Tuerca 9	Delegados MQ250
	VW reduce el 10% del salario (por pases a régimen 6 horas) mientras aumenta la producción 27%. La crisis internacional es excusa para bajar el salario	Declaraciones Revista Veintitrés	Delegados Lista 2
Etapas 4 07 y 08/ 2015 2 AC	Pago según art. 92ter a trabajadores régimen 6hs	Declaraciones La Tuerca	La Tuerca
	Régimen 6 horas aumenta ritmos de trabajo	Declaraciones La Tuerca	La Tuerca

5.5.2. Reducción de los tiempos de descanso: ausentismo y enfermedades laborales

La búsqueda de reducción de los costos laborales mediante la intensificación de los ritmos se ha enfrentado en la práctica la suba del el ausentismo, consecuencia de las enfermedades laborales que emergen de la presión sobre el trabajador. Puesto que para cumplir los objetivos se requiere que se minimice ese factor que altera las milimétricas planificaciones empresarias, la gerencia de RRHH de VW procura reducir al máximo del ausentismo y las licencias.

"Muchos con problemas crónicos, tendinitis, hernia, y el obrero que está enfermo no va a trabajar. O sea, lo que viene tratando de hacer RRHH justamente es que lo haga, que vaya a laburar enfermo, que no falte... O sea, que vaya a laburar como vaya a laburar. Porque no sirve pagar horas que no se laburan. Una forma de achicar... gastos, ¿no? Eso, atado al aumento de los ritmos de producción. Que significa hacer más, con la misma o menos gente". (Maxi)

La Tuerca también señala certeramente el origen del ausentismo

"[...] no se debe a trabajadores que mal intencionadamente reportan falsas dolencias; hace dos años comenzamos un trabajo de reclamos muy completo, que incluye todos los problemas de seguridad, salud y bienestar de los compañeros, para que no haya tantos problemas de ergonomía, ni pasen frío, ni sufran calor, ni se lesionen, etc. Si RRHH atendiera debidamente estos reclamos, estamos seguros que bajaría el ausentismo". (La Tuerca. Análisis 2012-2013).

El ausentismo se intentó bajar de la forma clásica, el castigo económico. En efecto, el acuerdo salarial de 2011 incluía en una cláusula que el bono por productividad se pagaría hasta un porcentaje máximo de ausentismo del 8%. En 2012, bajó al 6% el número que la Conducción acordó con la empresa a espaldas de la CI. La Tuerca informaba que según la gerencia, al menos en la MQ250, el nivel de ausentismo era el 12%, por lo cual el bono se disolvió. Esto es un juego en el que siempre gana la empresa: si los máximos de ausentismo son inalcanzables –al menos en el corto plazo–, al menos se reducen los gastos del pago del bono por productividad; a la inversa, de lograrse la baja del ausentismo, la producción alcanzaría sus objetivos.

En tiempos de la Oposición combativa ante la presión por la reducción del ausentismo, los delegados denunciaban a la empresa y exigían la intervención del Secretario Gremial Miranda. En este extracto del volante de la Lista 2 se ven los posicionamientos respectivos:

*"Defender nuestro convenio es defender nuestro trabajo. (...) Ya hablamos con el gerente de RRHH Gabriel Devit por este tema, y será denunciado a la secretaría gremial en SMATA, ya que desde la empresa se respondió que es necesario BAJAR COMO SEA EL NIVEL DE AUSENTISMO (...) Los señores Devit y Cavagni solicitaron a este Cuerpo de Delegados colaboración para reducir el ausentismo. Se les expresó claramente, cual es el problema del alto ausentismo de clínica: **la responsabilidad recae sin ninguna duda sobre la misma gerencia. En cada reunión de interna, de Co.Hi.Se., y en notas entregadas por diversos asuntos cada semana desde hace casi 2 años, le damos a la empresa 'servidos en bandeja' cada problema que nuestros compañeros tienen, donde se producen lesiones, algias, mala ergonomía, accidentes, para que mejoren las condiciones y la salud en el trabajo. Un trabajador de baja por accidente o enfermedad, no va a estar pensando en los fríos números del ausentismo...**"*¹⁶² (La Tuerca 6, julio 2012).

En el mismo sentido de las pugnas por el ausentismo tiene lugar la disputa por las licencias. La empresa intentando minimizarlas y los trabajadores esgrimiendo sus derechos a escamotear su tiempo vital al dela producción. Es La tuerca también la que denuncia el avance empresario en esa dirección.

*"Hoy encontramos derechos que no están siendo respetados por parte de la empresa: **pases y solicitud de permisos.** (...) Nuestro C.C.T. es claro respecto a ello. Todos los trabajadores tenemos el derecho de solicitar días de permiso, dar aviso de ausencia o pedir pases de salida de planta. En estas últimas semanas se han avasallado estos derechos, con directivas de gerencia de RRHH presentando negativa a los pedidos de permiso, aún cuando estén autorizados por quienes deben hacerlo (los mandos responsables de producción)".* (La Tuerca 6, julio 2012).

5.6. Calidad, Higiene y Seguridad laboral

El CIC ha recibido reconocimientos: en 1994 el Premio Q1 por la calidad de productos y volúmenes de exportación; el PNC año 2005; el Premio Volkswagen Excellence en 2007, otorgado por la casa matriz como la mejor planta del Grupo Volkswagen de fabricación de agregados; y en 2008 el Premio Iberoamericano a la Calidad. Ha certificado el Sistema de Calidad bajo normas ISO 9002, la normas de Mejora Continua VDA 6.3, VDA 6.1, ISO 9001/1994 e ISO 9001/2000, la norma medioambiental ISO 14001, y la de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001 (16 Válvulas. Noticias de Autos. 7/06/2010).

Las normas de calidad exigen que se capacite a los trabajadores para que actúen conforme a éstas. Sin embargo, al parecer las que se desarrollaron en WC CIC respondían solamente a esta formalidad, sin atender a la vinculación entre las normativas y las tareas de los operarios. Una excelente síntesis realiza Luciano que señala

¹⁶² Negrita en el original

"Para certificaciones y esas cosas... sobre la política de calidad de la empresa, sí, te sirve pero... el trabajo, en una fábrica como ésta es muy monótono... no necesita que vos apliques demasiadas cosas más que lo que aplicaste el día anterior, y el día anterior, es siempre lo mismo... Qué sé yo, teníamos charlas de... medioambiente. Me acuerdo, de protección del ambiente y todo, que el operario de la máquina, el operario de piso, más que cuidar de tirar su vasito de café en el tacho, otra cosa vos no podés... Estás empresas contaminan y contaminarán y seguirán contaminando el medioambiente toda su existencia. (...) unos los veía como estupideces, como cosas que al operario en sí no le sirve para nada. (...) por ahí venían visitas, entonces te reunían... 'viene un auditor de Alemania que va a ver... ISO 14.000', 'housekeeping', que es todo lo que es limpieza y orden, y uno, de eso, para lo único que uno ve lo mejor que te sirve eso es para zafar una hora de estar en la máquina, pero, en general, no mucho más que eso. Yo te digo, a mí siempre me gustó mucho estudiar, me gusta el conocimiento, me gusta leer, me gusta... pero yo nunca tuve, realmente, la sensación acá dentro tener un aporte de parte de la empresa de que a uno realmente le construya, le sirva..."

El criterio de calidad, además, es el fundamento de la organización por células. Cada célula debe garantizar la calidad de su producción, *"había inspectores de calidad en cada línea, ahoraya no lo hay, lo tenés que hacer vos. Cualquier problema de la máquina que repercuta en la calidad del producto, va directamente a vos"* (Hugo). De la Calidad del producto se encargan, en parte los técnicos y en parte Calidad. Esta última tiene injerencia en todas las células: *"Es más jerárquico, si viene el de Calidad y te dice 'eso está mal', y... tenés que dejar de hacerlo"* (Maxi).

Por eso con la implementación del Turbo Plan, los requisitos de productividad y de disminución de puestos de trabajo han ido en desmedro de los controles de calidad. Por aumentar los ritmos de trabajose descuida por completo la calificación del producto, señalaba La Tuerca de Abril de 2013.

La tensión entre intensificación de la producción y calidad se expresa en un conflicto sucedido en 2013. El producto que sale terminado de la Célula de Armado (C5), pasa por otro control de calidad, el de los bancos de prueba. Como parte de la reducción de costos laborales se decidió quitar los puestos de control de calidad de la célula de armado y recargar la tarea de los de banco de prueba. La respuesta de los trabajadores fue un quite de colaboración y la empresa tuvo que retroceder en la medida, mientras se denunciaba que la decisión empresaria no sólo sobrecargaba a algunos operarios, sino que ponía en jaque la calidad.

En cuanto a la seguridad laboral, si no hay presiones de los delegados, ciertos cuidados se pasan por alto. Un caso que revistió gravedad fue la explosión de una granalladora en la planta MQ200 el 21-07-2011 (Etapa de Oposición Combativa). A partir de ese momento, la CI inició sus reclamos hasta que logró que para final de ese año las máquinas (que trabajan a alta temperatura y con emanación de polvo de metales) se sacaran de la planta. Previamente, la empresa intentó implementar un sistema de filtros húmedos que –decían– disminuía el riesgo de incendio, pero no fue aceptado por la CI:

"en la máquina que a mí me pusieron a trabajar, que es la granalladora, esas máquinas explotaron. Y voló... había un montón de gente trabajando, y justo era el cambio de turno, fueron a marcar y voló la máquina. Si hubiera estado un operario ahí adentro seguro que habría un muerto. Eso fue toda una lucha para sacar esas máquinas afuera de la planta. Claro, cuando vos le sacaste afuera de la planta, les mataba la logística. Porque tenías que tener mulitas para que llegue la pieza, y volver a entrar" (Walter S.)

En este conflicto lo que se enfrentan son productividad y seguridad laboral. En la Etapa de Oposición Combativa ganó la segunda, en la Etapa de Ofensiva Restauradora esto se revirtió. En esta última, los delegados de la Lista 2 sólo tenían representación en la planta MQ250, por lo que lograron mantener condiciones de seguridad en esta planta, en particular en la Célula 1, donde lograron el cambio de forma integral de los líquidos de corte de las creadoras de árboles. En la planta MQ200 no se mantuvieron las granalladoras fuera de planta debido a que los delegados (Lista 1) no presentaron resistencia frente a la decisión de la empresa. Este caso, donde la misma demanda se presentó en ambos períodos, permite observar los formatos de protesta de ambas listas, en particular por los intentos de involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones que despliega la Lista 2. La consecución de la demanda en la Etapa de Oposición Combativa implicó la iniciativa de la Lista 2 para reunirse con la empresa y la autoridad de aplicación en la solución de controversias (Ministerio de Trabajo provincial), pero sobre todo en el involucramiento de los trabajadores en la lucha, mediante juntada de firmas (Cuadro Nº 11).

En el siguiente cuadro, vemos el detalle de los conflictos alrededor de la seguridad laboral

Cuadro Nº 11: Conflictos por seguridad laboral			
FECHA/AC	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
Etapa 2 21/07/11 a 12/2011 4 AC	Condiciones de seguridad: parte de granalladoras en MQ200 sean colocadas fuera de la planta por su peligrosidad (explotaron)	Reunión en Ministerio de Trabajo	Conducción
		Reunión gerente VW con CI	CI de Reclamos, integrante de CoHiSE
	No a implementación de "sistema seguro de filtros húmedos" para colocar nuevamente las granalladoras en MQ200. Que se mantengan fuera de planta.	Reunión VW-CI	Delegados CI
	Encapsulado de las granalladoras de MQ250, aislación sonora y cobertura por salpicaduras de partículas.	Reuniones con Ministerio, el Gremio, la Empresa y delegados de planta	Delegados CI
		Juntada de 1300 firmas en rechazo a granalladoras en planta	
Etapa 3 09/2013 a 03/2014 4 AC	MQ200A se volvieron a poner granalladoras en planta. Dicen que filtros húmedos son más seguros, pero la seguridad depende de un mantenimiento que no se hace. ¡Fuera de la planta!	Declaraciones La Tuerca 9	Delegados MQ250
	Delegados aceptaron sin consultar a trabajadores		
	Riesgo para la salud en célula 1 de MQ250 por emanaciones producidas en las creadoras Pfauter de árboles.	Reuniones	
		Notas a VW	
	Seguridad laboral y mantenimiento en los centros de mecanizado de carcasas en MQ200A y en el sector de Afilado en MQ250. Los filtros no son adecuados y	Declaraciones La Tuerca 10	

	no tienen mantenimiento. Alta contaminación para el trabajador.		
--	-----------------------------------------------------------------	--	--

En la Etapa de Oposición Combativa se activó el Comité de Higiene y Seguridad (Co.Hi.Se) establecido por CCT 13/89, que –como vimos en el capítulo 2- está previsto en el CCT. (La Tuerca 1. Julio de 2011). Sin embargo, estas reuniones rara vez derivaron en el cumplimiento de los compromisos por parte de la empresa:

"Muchas veces nos resultan infructuosos los reclamos, porque el CO.Hi.Se. existe pero las soluciones se demoran o no aparecen, y los accidentes se multiplican (no deberían pasar). Los compañeros se han visto en situaciones graves, varias en poco tiempo, con pérdidas de falanges y situaciones muy peligrosas que no tienen la menor atención por parte de los responsables, so no se los pone bajo presión gremial" (La Tuerca, Análisis 2012-2013)

Cuando hay faltantes de piezas, los líderes buscan en los productos de descarte alguno que esté en mejores condiciones y lo incorporan a la producción, para llegar a las cantidades previstas

"revolviendo el scrap para sacar lo menos peor y meterlo en la línea, liberando lotes retenidos o no respetando siquiera un buy off, aprobando para el armado piezas fuera de especificación y nos vienen a hablar de problemas con la calidad y los reclamos de clientes" (La Tuerca. Análisis 2012-2013)

Para Ariel, los problemas de seguridad y los consecuentes accidentes laborales son una constante en las automotrices:

"que hoy si vos te ponés a ver en las empresas automotrices cómo los usan, cómo les bajan el sueldo, en cuestiones de accidente de trabajo, la seguridad en el trabajo... que más allá que eso no es plata pero hoy los trabajadores se van destruidos con enfermedades profesionales"

5.7. Premios y castigos al accionar sindical

Los trabajadores de mayor antigüedad estaban acostumbrados a algunas concesiones y beneficios que los mantenía físicamente próximos al lugar de trabajo porque allí también estaba el espacio de distensión, y hasta de diversión. Cada evento tenía su festejo y había actividades deportivas y culturales:

"Sí, siempre se habló de eso, de que cuando estaban los yanquis, (...) antes era Ford ¿viste? Eran más vivos para captar y atraer al empleado. (...) Se trabajaba, había mucha camaradería después del trabajo, se hacían campeonatos de fútbol, campeonatos de bochas, jugaban al ping pong. Accedías a todas las actividades culturales y deportivas que uno quería hacer, lo podía hacer. (...) Una vez que vos hacías una actividad deportiva, vos avisabas anteriormente que ibas a quedarte a jugar al fútbol con tu equipo, y bueno, vos sabías que jugabas, ponele, de 5 a 7, y cuando terminaba el partido, a las 7, ya tenías un compañero que tenía una parrillita llena con lomitos o chorizo, para disfrutar después de haber hecho una actividad deportiva, y... bueno, tomaste la gaseosa..." (Walter J.)

Si leemos con detalle la cita anterior se ve que no obstante destacar las bondades del “modelo Ford”, la pérdida de estas actividades de vinculación entre trabajadores y la empresa no lleva a una identificación con la anterior patronal, sino a un señalamiento de su habilidad para captar al trabajador y un reforzamiento al desagrado con la actual.

Cuando Autolatina se transformó en VW, los jefes provenían de Alemania y el trato se volvió distante. Los trabajadores atribuyeron esa modificación a la cultura alemana

“Cuando ya empieza a ser VW ya parte de la planta, como dueños de la planta acá en Córdoba, es como que ya cambia el modo de funcionar, la forma de proceder de la empresa. Acá los alemanes es como que son más agarrados, son... Es como que no le dan bolilla, tanta bolilla, a la parte social, a la parte de integración con el empleado, no. Son más fríos. Trabajo y nada más. Punto”. (Walter J.).

A partir de la implementación del Nuevo Convenio los jefes son argentinos

“Después vinieron estos crápulas que tenemos acá, y se vino para abajo. Se vino como el Titanic (...) Lo peor que te puede pasar es que venga un jefe argentino. Lo peor. No sé si es porque nos conocemos todos, que conocen todas tus mañas, no sé. Hicimos así, para abajo. Él quedó bien ante el mundo, ante la corporación quedó excelente, porque es un nazi, y a los empleados los reventó a todos”. (Walter J.).

Pese a esta apreciación de Walter, no se trata de caracteres personales o nacionalidad. A partir del tiempo en que la Oposición Combativa ocupó la Comisión Interna se produjo un plan sistemático por parte de la conducción empresaria en alianza con la del SMATA para que la rebeldía no volviera a surgir en la planta.

Por una parte, queda claro que el oficialismo sindical colaborador de la empresa consigue incentivos selectivos tales como ascensos de categorías, pases para salir de producción –y quedarse a tomar un cafecito-, entradas al rally, puestos más livianos y todo un repertorio de pequeños o grandes gestos de recompensa las lealtades.

Pero es con respecto a los castigos donde VW, con ayuda del sindicato, fue estableciendo un sistema cada vez más complejo y abarcativo de persecución gremial. Estas son algunas de las estrategias disuasorias de la empresa para con los levantiscos.

a- Asignación de tareas pesadas y turno noche.

Se ha diseñado un sistema para amedrentar a los rebeldes: los puestos-castigo. En ellos, los castigados siguen trabajando en las tareas más pesadas y sucias en las zonas de armado; otros levantan carcasas toda la jornada.

“Nosotros laburando en Carcasas, que es lo más pesadito que hay, la caja pesa alrededor de 10kg más o menos. De lo cual hacemos unas 1200 por turno, y en el puesto que estoy yo, por ejemplo, estamos todo el día bajando 10 kilos al piso. (...) Yo hace un mes que estoy bajando carcasas y llego a un punto que ya empiezo a tirar la producción para atrás, por una cuestión de que... no me da el cuerpo para seguir tirándola”(Maxi)

Al estar todos los castigados juntos, se forma un núcleo muy fuerte de oposición. Sin embargo, como las elecciones de delegados ya no son por sectores sino por listas, la posibilidad de que obtengan un delegado no existe si no se gana en toda la planta.

Sorpresivamente, el castigo se torna en el poder estratégico que reclama Womack (2007)

"es la línea que más se amotina. Es más, es la línea de base nuestra. La célula de la línea de armado es la base nuestra. Ellos nos presentan la ventaja. Tenemos 120 tipos adictos a la célula 2, que odian a la burocracia y odian a la patronal. Está bien, no te hace un peso para contrarrestar a todas las demás células, pero tenés ganado un peso importante al tener todos tipos castigados ahí (...) además que es la que maneja la producción" (Maxi).

Lo cierto es que ante estas situaciones, el cuerpo se desgasta, los dolores se incrementan y el pedido de carpeta médica está mal visto por RRHH, porque no se cumplen las metas de sólo 6% de ausentismo¹⁶³. Como ejemplo, cuando Walter Silva, despedido de 2013 y reinstalado, volvió a la fábrica, lo hizo en producción:

*"Cuando vuelvo a trabajar, (...), me ponen en la granalladora, son trabajos pesados. Ahí adentro hay un circuito, donde te dicen 'tu trabajo es un 40%, 50% de carga de trabajo'. Cuando pasan 50, 60...80%, son puestos rotativos. Esa máquina tenía casi un 85% (...) Vos movés 3500 piezas, en el día... es una carga pesada, aparte es rápido. Y trabajas con polvillo, tenés que usar máscara. Como pega la granilla y salta, entonces tenés que usar lentes, y barbijo, y es medio tedioso trabajar ahí (...) Vos tenés que rotar cada tres días, o una vez a la semana. Y a mí me ponen en el puesto ese y no me rotan. Y pasaron 6 meses, 7 meses, **8 meses** llegué ahí a estar, con la máquina esa, y... Bueno, hasta que al final me terminó jodiendo la espalda. Nunca había tenido problemas de espalda".* (Walter S.)

Trabajar de noche es más nocivo para la salud, pero además este turno es el que debe completar los objetivos diarios cuando no se lograron en el día. *"Yo estaba en el turno noche porque... porque yo ya venía de confrontaciones con la burocracia en las asambleas, y el castigo a los que hablaban en la asamblea era que te mandaran a la noche"* (Maxi).

En la estrategia arbitraria de cambios de puesto, se utilizan los menos pesados para acomodar a los simpatizantes del gremio. Incluso las personas de mayor edad han tenido que volver a producción, como en Mantenimiento Central *"Y ahí han acomodado, inclusive han sacado viejos, de ese sector y los han puesto en producción, porque no tenían un lineamiento con el sindicato"* (Fabián).

b- Aislamiento y suspensión.

La reinstalación de Walter Silva (por orden judicial), después del conflicto por despidos que relataremos en el próximo capítulo, sentaría precedente para otros casos, por lo que se intentó mantenerlo alejado de sus compañeros:

"Bueno, como volvés a entrar, te tomamos como un operario nuevo, y... tenés que volver a recibir la capacitación'. Así que me vuelven a capacitar en todos los temas. Yo ahí adentro hacía registros de CPR, e

¹⁶³En estos puestos-castigo está gran parte de la oposición a la Conducción Sindical nucleados en la agrupación La Tuerca, y personas que han discutido con la Ejecutiva del sindicato, La 24 (agrupación oficialista) o con jefes.

incluso cuando salí de ahí enseñaba eso. Bueno. A mí me capacitaron, me volvieron a llevar ahí, me volvieron a explicar cómo era eso. A producción no me dejaban volver". (Walter S.)

Cuando hay tiempos muertos, los trabajadores salen al kiosco a comprar, o si hay tormenta a poner sus autos al resguardo. El día de limpieza de filtros, Walter llegó, encendió la máquina, y enseguida vino el encargado de limpiarla y le pidió que la apague. Como estaba caliente, había que esperar a que se enfriara. Walter se fue al kiosco, regresó a los 10 minutos, todavía faltaba mucho. Volvió a irse, retornó a los 20 minutos y se encontró con su jefe:

"¿A dónde estabas Walter? Estuve hace 40 minutos acá esperando'. Le digo 'bueno, estoy esperando a que terminen de limpiar la máquina'. Me dice 'no, el chico de la máquina ya terminó de limpiar, hace rato terminó'. 'No te podes ir y dejar el puesto solo, te voy a tener que hacer un informe y que bla bla bla'. Me suspendieron 3 días. Y cuando vuelvo al tipo lo pasaron a Líder". (Walter S.)

A uno de sus compañeros lo suspendieron el mismo día por manejar rápido dentro del estacionamiento, y a otro por repartir volantes dentro de la fábrica.

c- Marca personal para facilitar la renuncia o el retiro.

El área de RRHH es muy activa: controla, vigila y "convoca" a los trabajadores, a partir de las informaciones que ellos mismos recolectan y de otros trabajadores que delatan. Cuando los llama, es para "sugerirles" el paso al régimen de 6 horas, un retiro voluntario, o "negociar" su retiro a cambio de que algún familiar suspendido vuelva a trabajar, sin certeza de que la empresa cumpla:

"Lo llamaron al sindicato y les dijeron 'Mirá loco, la fábrica te pegó porque tu hija se está acercando para el lado de los Talibanes'¹⁶⁴, '¿Y qué podemos hacer?' 'Si vos te vas, nosotros a ella la hacemos entrar'. Y el tipo se fue. La piba sigue suspendida' (...)De los 60 suspendidos, los llamaban todos los días, los hostigaban: 'Es ahora o mañana es el 2.45, te vamos a echar', terminaban arreglando". (Fabián)

También a Julio, delegado de la Lista 2: "Sí, el año pasado me llamaron cuatro veces, creo, desde Recursos Humanos, para ofrecerme que me vaya con el 1.6, o sea, la indemnización que me correspondía más el 60%" (Julio)

Desde el 15 de noviembre de 2017 todo el personal de la planta MQ250 estuvo suspendido excepto Fabián, reciente ex delegado de la lista opositora a la conducción sindical. Unos días antes lo habían trasladado de turno sin aviso. Hasta que llegaron sus vacaciones trabajó vigilado por dos guardias y un supervisor, haciendo tareas inútiles como trasladar cajas a un sector, para luego volver a llevarlas al lugar anterior. En los trabajadores estaba la sospecha de que ante cualquier mínimo error se le pudiese abrir una causa para despedirlo.

d- Cambios de sector previos a las elecciones de delegados.

La Gerencia también colabora con el sindicato. Traslada operarios que sospechan podrían ser simpatizantes del activismo a distintas áreas para afectar las posibilidades de armar listas diferentes a la

¹⁶⁴ Apodo que los aliados a la conducción sindical dan a los integrantes de la Agrupación opositora La Tuerca.

conducción del SMATA, o para evitar que algún candidato de la agrupación opositora gane en su sección:

"A mí me pidieron para ser delegado [de la lista opositora], y yo le comenté a un chico amigo que estaba ahí también. Y... él estaba más por la parte oficialista y lo tenía que hacer entrar al hermano, así que le pidieron a él ser delegado. Y a mí me sacan del sector, y me ponen a hacer producción. Y me ponen junto con Maxi. Entonces, me ponen a la tarde y ya, por Convenio no se pueden presentar dos delegados del mismo sector en el mismo turno". (Walter S.).

O trasladan a los votantes:

"Dos meses antes de que fueran las elecciones (...) dijeron, 'che, hay una bajante de laburo muy importante en la MQ200. Para no suspenderlos (...), hemos llegado a un acuerdo con el gremio que 110 personas las pasamos a la MQ250' Con un colador, un tamiz bien chiquito pasaron todos los de la remerita¹⁶⁵. A mi turno de laburo, pusieron 70 personas, 70! (...) Hicieron el padrón con toda esa gente laburando ahí. Las elecciones fueron el 17 de noviembre, miércoles. (...) y yo perdí por 10 votos. El jueves, ya se los llevaron todos [de vuelta a la planta de origen]". (Fabián)

También pueden dejar a un sector sin delegados, y a un grupo de trabajadores sin representación, en búsqueda de que haya elecciones sin Lista 2. Mencionamos ya que el turno noche suele ser de castigo. En 2012, a días de las elecciones para delegados, los trabajadores de ese turno de la planta MQ250 fueron reubicados en diferentes sectores de planta MQ200B, con excepción de sus delegados -de la lista 2-. Además de quedar sin representación sindical, esos delegados quedaron sin base, lo que los inhabilita para participar en las elecciones. *"Si hoy tuviéramos la convocatoria a elecciones, dichos delegados no podrían ser elegidos por sus compañeros, ya que no se convocaría a elección de delegados en turno noche de MQ250, porque no hay trabajadores. ¿Casualidad?"* (La Tuerca 7. Octubre 2012). Pese a esta maniobra, la Lista 2 logró igualmente conformarse y ganar las elecciones en la planta MQ250.

e- Suspensiones ilegales indefinidas a los activistas.

La última novedad persecutoria de VW consistió en combinar suspensiones y horas extras. Mantuvo suspendidas a las mismas 60 personas desde abril, en su mayoría integrantes de La Tuerca, hasta marzo de 2018. Contrario a la ley, los suspendidos tienen más de 20 años de antigüedad y cargas de familia y jamás se rotaron las suspensiones dentro de la planta. La justicia al momento sólo se expidió mediante cautelares en 3 casos, por condiciones que ameritaban su vuelta de manera urgente. A estos, la empresa resolvió pagarles su salario completo a condición de que no vuelvan a trabajar. El resto de los suspendidos esperaba resolución judicial mientras cobraban un 60% de su salario de bolsillo. *"Ellos nos tienen afuera porque saben que si entramos volvemos a armar una lista y nos volvemos a presentar"* (Ariel)

Paralelamente se hacían horas extras –hasta que el amparo de los suspendidos hizo pública esta contradicción-, incluso en la MQ250, que a mediados de noviembre de 2017 cumplió con el stock anual

¹⁶⁵ Los integrantes de "La 24", agrupación sindical oficialista, visten dentro de planta una remera con el nombre de su agrupación.

previsto. Esto no es tan contradictorio como parece. Las horas extra y el miedo a la suspensión mantienen e incluso aumentan el nivel de producción; las suspensiones son intimidatorias también porque buscan eliminar las posibilidades de organización y protesta.

"Básicamente VW actúa en forma discriminatoria; es decir, evidentemente es una persecución a ex fiscales, postulantes para delegados... todos ellos han caído en la bolsa. Y produciéndote una asfixia económica, pagándote el 75% de lo que vos cobrabas, del... del neto. Que en el bolsillo es un poco más del 50%, que si vos trabajaras. Y bueno, te quiebran de esa forma, prolongando la suspensión en el tiempo, y ya van 8 meses!!! 2 meses, sí, uno se la puede bancar. Pero... ya 8 para 9 meses..." (Antonio)

f- Sanciones por tener "malas compañías".

El sindicato es muy claro al explicar los motivos de los castigos; en estos casos, de una suspensión.

"le dijeron 'mirá, vos en una asamblea, estabas al lado de Basile y de Luciano, y vos también, cuando ellos hablaban, vos asentías con la cabeza. Que la fábrica de eso se enteró y hoy te la pagaron'". (Fabián). También "Lo pasan al loco a la Zona 2, castigado, que utiliza la máquina esta donde estaba yo, y a mí me pasan al lugar de él, era por algo. Porque el tipo este, se juntaba a comer asados con nosotros. El flaco ese hoy en día está suspendido. El único en la célula nuestra" (Walter S.)

A Hugo, uno de los despedidos "sin causa" en enero de 2013, comenzaron trasladándolo. También le advirtieron que podría estar en una "lista negra" si seguía vinculándose con la CI en el período de Oposición Combativa:

"me sacaron de donde estaba, los últimos 3 ó 4 años me trasladaban como castigado por hablar o protestar, o por haberme presentado... como... fiscal". (...) el médico, el último año, me decía 'Biguá, tratá de no ir y meterte en la oficina con los delegados, no está bien visto y hay una lista que anda dando vueltas'". (Hugo)

g-Trabajo del familiar en riesgo.

Dos de los hijos de Julio trabajan en VW. Una de las veces que lo llaman desde RRHH le dejaron en claro que es el trabajo de ellos el que corre riesgo:

"¿hasta cuándo vas a poner el cuerpo?' Ah!, es más, me dijeron... 'mirá que te van a castigar donde más duele' y me acuerdo que le dije 'mirá, si la empresa hace eso yo me voy a quedar tranquilo, porque ahí me voy a terminar de dar cuenta que todo lo que lo denuncio a ustedes es verdad, entiendo perfectamente lo que vos me querés decir'. Yo tengo dos hijos ahí laburando, uno que está suspendido, y el otro que tiene dos niños. Entonces yo le dije 'entiendo la amenaza que me hacés, si eso pasa quiere decir que todo lo que nosotros, yo, te denuncio, y que denunciamos en la agrupación es así. ¿Por qué se la agarrarían con mi hijo?, agárratelas conmigo, si soy yo el que te reclama, el que te denuncia...' Y bueno, finalmente lo hicieron, uno de mis hijos está suspendido" (Julio).

Hay más casos: *"Por ejemplo, un compañero delegado que al hijo no le renovaron el contrato. Al otro delegado, a uno de los hermanos, que tampoco le renovaron el contrato". (Juan)*

Estas situaciones afectan también a los vínculos al interior de las familias:

"te hablo del Ariel, le metieron un hermano, a mí me metieron un hermano... a la Comparsa le metieron un hijo suspendido, y así, bueno una... una seguidilla. Entonces vos tenías problemas familiares, sumale que se te sume algún comentario que diga tu cuñado, tu hermano, eso te genera conflictos familiares" (Pablo).

Incluso los hijos menores de los delegados son perjudicados. Para el festejo del día del niño, en 2017, no dejaron entrar a los hijos de los suspendidos. Los trabajadores, incluso ya con más de 4 meses suspendidos, trataron de revertirlo: *"Que no les entregaron la... la tarjetita de los chicos para la fiesta del día del niño. (...) Fueron a reclamar con un escribano público (...) se las entregaron a las tarjetitas del día del niño"* (Lorenzo)

g- Estancar los ascensos.

"Vos sos de La Tuerca, y... vos eras el mejor tipo, que el líder decía 'vos vas a ser monitor', y después venía una orden de recursos humanos y te traían un pibe paracaídas con una remerita del gremio y vos estaba acá. La fábrica le dio al sindicato el sistema de categoría y los laburos piolas. Para que ellos le paguen a la gente para que les demuestren a todos los demás, 'che si vos estás con los de La Tuerca, te vas a morir al lado del horno'. Y si vos estás con nosotros, mira a lo que accedes. Y tenían a las caritas que accedían a todo eso. Por eso te digo que ellos están en un proceso constante de adoctrinamiento, y mostrando 'vos haces esto, chau', 'vos haces lo otro, chau'". (Fabián)

h- Un "tutor" de La 24.

Luego de estar "capacitándose" fuera de producción, Walter Silva, ya reincorporado, volvió a producción, y recibió las explicaciones sobre la tarea de parte de un compañero del oficialismo de SMATA:

"Me dicen 'Bueno, él va a ser tu compañero, te va a explicar cómo es el trabajo'. Y cuando lo veo, tenía el brazalete de La 24, la remera y... apenas llego para el puesto, lo saludo, el tipo no me saluda, y me tira un bolso del SMATA al frente. El tipo no me hablaba, nada, nada. Incluso compañeros que yo, me cambiaba junto con ellos, ahí al frente, en la fábrica, no me hablaban. Después en el vestuario, otro lado, ahí sí, Cuando salía, todo, hablábamos, pero... ahí adentro no me hablaba nadie (...) porque te mandaba en cana ahí nomás. Tenías dos o tres tipos al lado tuyo, que si venía Juan, y hablaba conmigo, lo apuntaban a Juan ahí nomás. (...) Ya lo marcaban. Iban y lo hablaban a Juan: 'Che, Juan, si vos vas y hablás con Walter, te sacamos de acá del puesto, no te damos nada'. Entonces, era una amenaza ahí adentro. Entonces era... un fantasma... y cuando iba a tomar café sí se acercaban. Hay tipos que no les importaba nada, y venían, se acercaban, me abrazaban, todo, hablábamos... Pero, de 200 tipos ahí adentro, eran 5 ó 6 nomás" (Walter S.)

i- Causas inventadas para el despido.

Ser testigo en el juicio de un compañero contra la empresa se está convirtiendo en peligroso:

"Y hay otro compañero que es Claudio Gómez, que no era de esos 19, que le inventaron una causa hace un año y medio atrás. Que fue el testigo de Diego Diez, en el juicio, y que lo despidieron con causa, o sea, sin un mango, y que estamos también a la espera de que la justicia le dé un guiño" (Luciano)

"¿Qué hacen? Le apuntan ahora a los testigos. Porque saben que haciendo juicio o haciendo algo, por medio de la justicia, le torcemos el brazo a la empresa" (Walter S.)

Las situaciones que se hicieron públicas están resumidas en el Cuadro N° 12.

Cuadro N°12: Conflictividad en torno a los incentivos y castigos a trabajadores.				
Etapa de la Ofensiva Restauradora (3)				
INCENTIVOS Y CASTIGOS				
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN	RESULTADO
01/2014	Connivencia VW- Lista 1. Beneficios preferenciales: carpa vip de VW en el rally mundial, viajes a Alemania con todo pago por VW	Fbk La Tuerca	Delegados Lista 2	
10/03/14	Denuncia de traslado de trabajadores MQ250 área Calidad a otros puestos por disidencias con Conducción de SMATA	Reunión	Delegados Lista 2- Ejecutiva	Sin efectos
		Reunión delega-dos Lista 2 – represent. VW	Delegados Lista 2	Sin resolución
		Toma de Sala de Metrología	Delegados Lista 2- MQ250	Presencia de RRHH y escribana para seguir imponiendo miedo. 90 días sin cumplir
	Presencia y acción de Ejecutiva para que los trabajadores vuelvan a sus puestos			Llega la Comisión Ejecutiva de SMATA y bajo su promesa de intervenir para revertir traslados se dejó la medida.
11 y 12/06/14	Vuelta a sus puestos de trabajadores del área sacados por simpatizar con lista 2	Nueva toma Salas de Metrología en MQ250 y MQ200 A y B	Delegados Lista 2- MQ250	No se levanta la toma hasta que VW no firme compromiso escrito de vuelta del trabajador a su puesto
	Se invitó a participar de la toma a delegados Lista 1 (MQ200) y se negaron			
	Que delegados entreguen insumos y que lo dejen trabajar, que a él nada le importaba si habían sacado a un compañero del sector.	Trabajador se presenta con escribana y libera piezas retenidas por no estar medidas	ex candidato Lista 1	
	Conducción (Almada) y delegados MQ200 encerraron con llave a compañeros en Sala de Engranajes MQ200 e hicieron medir piezas. Presencia de guardia y RRHH	Denuncia fbk	Delegados Lista 2- MQ250	
	"Privación ilegal de la libertad". Seguridad y RRHH no dejan ingresar a delegados Lista 2 a área por no ser de Comisión	Video y denuncia fbk	Lista 2	

	Interna			
	Ante los hechos de ayer, no avalamos las medidas dispuestas por los 7 delegados de MQ250. No tienen trabajo gremial serio en la planta, serán responsables de las consecuencias. Con ellos no vamos a trabajar. Tienen intereses personales políticos.	Comunicado en planta	Conducción	

5.8. La implementación del plan: ¿consentimiento o coacción?

Este aumento de productividad que hay que atribuir sobre todo a la intensificación de los ritmos de trabajo se llama en el lenguaje técnico "mejora continua". Como dice Fabián

"La premisa de VW es la mejora continua. La mejora continua en todo. En presupuesto, en cantidad de gente. Los tipos tratan de acortar tiempo, constantemente apretando, con respecto a la producción. Enfrentan máquinas. Y... ponen un cargador automático y sacan un operario, y queda uno solo laborando 2 máquinas".

Si prestamos atención a los diversos aspectos que hemos desarrollado hasta aquí, podemos ver cómo los logros obtenidos frenando las decisiones de la empresa se vinculan con las Etapas de conflictividad que hemos marcado. Si bien muchos cambios venían implementándose desde el año 2000, la disputa en torno a estas modificaciones en los procesos de trabajo comenzó a visibilizarse aisladamente en la Etapa Conflictividad subrepticia, alcanzó gran impacto durante la Oposición Combativa, continuó en la de la Ofensiva Restauradora y culminó en la Eliminación de la Disidencia con muchas pérdidas. Esto es, la estrategia empresarial avanzaba mientras la resistencia retrocedía.

La pregunta que emerge, que no por reiterada pierde su vigencia y su apertura a estudios detallados es el por qué se terminan aceptando estos cambios contraproducentes para la situación vital del trabajador. La respuesta del activismo de VW se aleja de la idea de "consentimiento" (Burawoy, 1979) para acercarse más a la de coacción (Braverman, 1984). En boca de la lista opositora, la fórmula que explica la aceptación es: presiones y persecución del sindicato + miedo a perder el trabajo.

"Para que la gente de adentro acepte eso y un montón de cosas más, realmente tiene que estar presionada por un miedo, por un temor a perder el laburo, por un temor a que el sindicato lo marque, y eso ¿quién lo hace? Los delegados. Los delegados permanentemente están sobre la gente y "no te juntés con La Tuerca" "ojo con quién hablás" "te vi hablando con Basile" "mirá, te saqué una foto" etcétera, etcétera. Entonces, esas son las cosas por las cuales nosotros luchamos" (Luciano).

Sin embargo, no hay que desdeñar la faceta consensual que procura la empresa. En efecto, cuando se decidió la implementación del Turbo Plan, desde VW se intentó ganar la aprobación de los cambios buscados hablando directamente con los trabajadores de cada célula e invitando a los delegados de CI-Lista 2.

"La Gerencia de Producción, la Gerencia de Recursos Humanos, Relaciones Laborales y Superintendencia han comenzado una serie de reuniones con los trabajadores de planta, por célula, dirigidas por el Ing. Hernán Pacheco. Dichas reuniones forman parte de un programa de comunicación interna, que dos o tres veces al año generará un ida y vuelta con los gerentes. Hemos estado en esas reuniones, invitados por el Ing. Pacheco; la información vertida da cuenta de la realidad del TURBO PLAN, el futuro en este año para la MQ250, el paso de más trabajadores al régimen de 6,3 hs, la calidad de los productos y el ausentismo de planta, adelanto de vacaciones, entre otras cosas"(La Tuerca- Análisis 2012-2013)

El diagnóstico que la empresa compartió identificaba tres problemas: calidad, ausentismo y necesidad de alcanzar los objetivos de producción mediante el adelanto de vacaciones para poder disponer de personal para producir también en enero de 2013. Según entendió la Lista 2, la responsabilidad de los problemas y la solución de los mismos se asignaban al trabajador, aunque la empresa no preveía recompensa por ese esfuerzo extraordinario que exigía.

Pese a cierto dejo de resignación frente a los cambios implementados, la postura de la lista 2, ya en el 2013 minoritaria, mantiene firme el tono crítico:

"Sabemos que MQ250 está entrando en un período de transición, pero no podemos por ello aceptar sin quejas todo el manoseo de gerencia ni la desidia del control sindical, una vez más ausente frente al avance de las decisiones arbitrarias de los directivos de Volkswagen C.I.C." (La Tuerca 8. Abril de 2013).

Algunas de las exigencias o sugerencias menores planteadas por los trabajadores fueron adoptadas por la empresa y las resistencias iniciales se fueron relajando entre la mayoría de los operarios mientras la lista opositora mantenía su perfil crítico.

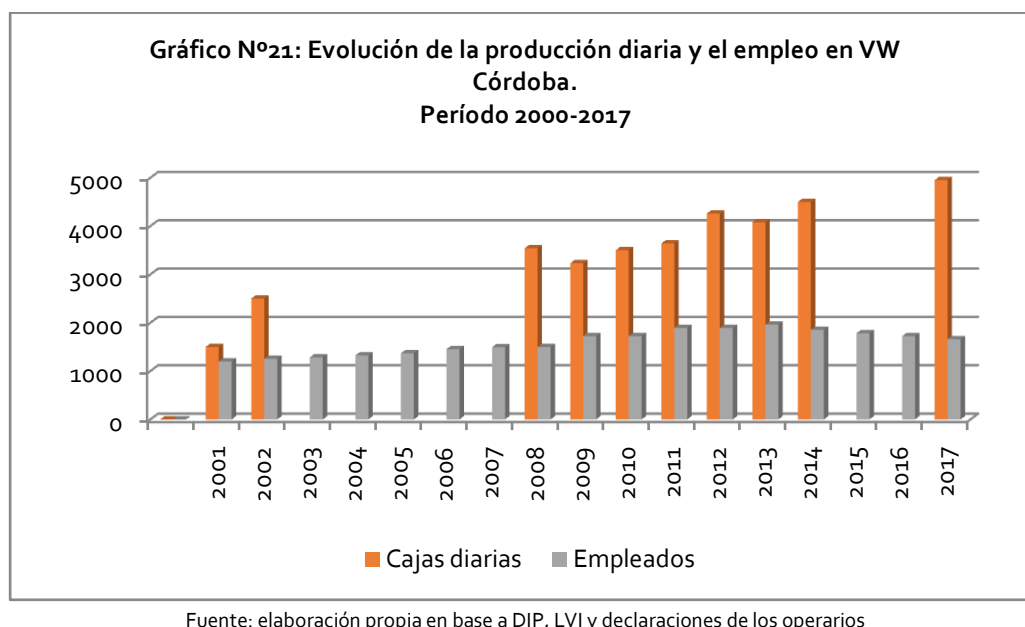
Podríamos decir que en la tensión entre consentimiento y coacción, o, parafraseando a Gramsci en este "consentimiento acorazado de coacción" prima la segunda, pero sin él no sería posible la plena implementación. Sin embargo, en la "limpieza" del terreno para acallar las voces críticas y permitir que emerja el consenso, hay que dar primacía explicativa a la coacción ejercida sobre el activismo en VW, especialmente en la M250 que es donde las edades heterogéneas de las máquinas y de los hombres prometen más fricciones.

5.8.1. Los resultados de la restructuración de los procesos de trabajo

Como resultado del Turbo Plan y la generalización del Régimen de 6 horas, la producción de cajas de cambios en la MQ250 creció de manera inversamente proporcional con el empleo: en 2014 la planta producía 1200 cajas diarias por turno con 700 empleados que se distribuían seis días a la semana en dos turnos y parte del tercero. En el mes de marzo de 2017 el número de cajas fue de 1440 por día con 350 operarios; desde abril de ese mismo año el número se elevó a 1600 trabajando sólo de lunes a viernes. *"Antes, para cumplir con esa cantidad, para llegar a esa producción necesitabas también trabajar los días sábados, o con horas extra, pero como ahora es 'tan eficiente', no hace falta que vengas el sábado"*. (Antonio)

Sumando la producción de las dos plantas, para los años que tenemos datos, y comparando con el número de empleados, obtenemos el siguiente gráfico que da evidencia empírica al salto de

productividad analizada como relación entre empleados y productos y que alcanza su mayor nivel en el 2017, con el Turbo Plan ya concluido.



En 2017 la cantidad de cajas diarias por empleado era de 3, número que entre 2002 y 2014 osciló entre 1,9 y 2,4. Probablemente el número de empleados al año 2017, sea aún menor, debido a que como veremos VW en su declaración jurada “infla” el número de trabajadores a fin de obtener subsidios.

5.9. El futuro de la MQ250

Como hemos analizado ya, la quinta etapa de VW a nivel mundial prevé la producción de autos eléctricos o híbridos y demás modificaciones que protejan lo más posible de la contaminación, como modo de revertir la imagen negativa que generó el fraude en Estados Unidos. Sumado a esto –y como consecuencia de ese mismo hecho-, Europa tiende ya a dejar de producir motores diesel y a implementar controles más efectivos sobre la producción de los mismos. En Córdoba, Nissan y Renault han comenzado la producción de autos con las nuevas exigencias del mercado. También con salarios muy por debajo del promedio de SMATA, similares a los del Nuevo Convenio de 6,3 horas de VW, pero con condiciones aún más precarias y generalizadas a todos los ingresantes¹⁶⁶. Finalmente, desde 2016 VW anuncia que pronto hará inversiones en la planta.

La ecuación hace prever que la planta MQ250, que cerró el 15/12/17 por haber cumplido con los objetivos de producción anuales, pese a tener más del 15% de sus operarios suspendidos, ha desarrollado el Turbo Plan como un modo de reducir costos y aumentar la productividad “mientras” se

¹⁶⁶ Previamente a la firma del acuerdo, Renault despidió a alrededor de 1500 operarios con antigüedad y luego del Convenio, muy celebrado por los gobiernos nacionales y provinciales, comenzó la incorporación de personal nuevo.

desarrollaba un nuevo plan de inversiones que permitiera producir las cajas de velocidades de los nuevos automóviles que demanda el mercado.

Las nuevas inversiones -si vienen- deberán reemplazar parte de la maquinaria que tiene casi 30 años. No obstante, ya tendrán reducidos los costos laborales por dos vías: la baja del número de operarios por los retiros voluntarios y la precarización de las condiciones laborales iniciada en la Etapa del Nuevo Convenio. Éstas pueden empeorar aún más si se implementan las condiciones de los novísimos convenios que celebran tanto el poder político provincial y nacional, las multinacionales y el SMATA (extensivo a los demás sindicatos).

Luego de que estos procesos ya han avanzado, que se conoce la orientación de los actores que toman las decisiones, se observa claramente que La Tuerca, en el Turbo Plan y en el total de sus luchas, fue un David que tuvo que pelear contra Goliath y dos amigos que garantizaron en esta ocasión que, al menos provisoriamente, triunfe el gigante.

A continuación, profundizaremos en los distintos elementos que, vinculados con el Turbo Plan, nos darán un mejor panorama de la organización del trabajo en VW.

5.10. Conclusiones

Las relaciones de trabajo en el sector automotriz se vieron afectadas por los procesos globales de reestructuración productiva, si bien adquirieron características propias en cada localización, en relación con el grado y los modos de resistencia de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

El proceso de reestructuración productiva ha sido continuo en VW: incorporación de maquinaria, reorganización del diseño de planta, reducción de puestos de trabajo, modificación del horario laboral y la remuneración, recarga de trabajo para cada puesto, etc. Sus herramientas principales han sido el esfuerzo por extender a toda la planta el Convenio de 6 horas y el Turbo Plan. Este último, mediante diversas estrategias logró reducir los tiempos muertos e identificar los puntos clave de la distribución de las maquinarias en el espacio, llevando a los trabajadores a operar entre 3 y 5 máquinas cada uno. A esta acumulación de tareas en un mismo puesto se sumó el achicamiento de la escala jerárquica, la tercerización de algunos procesos y la no asignación de ciertos puestos luego de que sus trabajadores se jubilaran o accedieran al retiro voluntario; la consecuencia de esto es la sobrecarga de trabajo por puesto y la disminución de la cantidad de operarios. Luego, se forzó al personal a renunciar a sus derechos adquiridos de trabajar 8 horas, para pasar al régimen de 6 horas previsto en el nuevo Convenio. Así, de 3 turnos diarios se pasó a 4, los tiempos de descanso y comida se redujeron drásticamente y el solapamiento de unos minutos entre cada turno permitió la transmisión de los avances y dificultades evitando “volver a empezar” en cada turno. Además, los despidos y suspensiones son intentos de ajustes de la producción y la demanda en toda la industria automotriz, como veremos en detalle en el capítulo siguiente.

Si se analiza desde el punto de vista productivo, VW sin dudas hizo avances. Sin embargo, los logró mediante la práctica sistemática de acciones contrarias a la legislación y a los acuerdos institucionalizados (convenios homologados y resoluciones judiciales), persiguiendo y despidiendo a quienes intentaban ejercer libremente la actividad sindical. Muchas de estas acciones no logran

explicarse cabalmente en términos de productividad, sino que parece primar la necesidad de disciplinamiento basado en el miedo y la persecución, sobre todo porque los trabajadores que más se han opuesto a sus prácticas y a las de la conducción sindical son catalogados como excelentes trabajadores por sus pares y jefes.

Se han aplicado recientemente controles institucionales sobre la producción y la actividad social y política de los operarios: la política del miedo, que implica formas diversas de sometimiento a las exigencias de producción y de comportamiento. Esta presión constante se fortalece y extiende en el tiempo por el involucramiento de la conducción sindical como control en el espacio de trabajo para reprimir el conflicto abierto, y como legitimador de la política empresarial al celebrar acuerdos que ponen al trabajador en desventaja frente a la empresa y en relación con el resto de los trabajadores privados.

En función de lo anterior, se vuelve casi imposible el conflicto entre trabajadores y empresa sin abrir otro frente con el sindicato. La idea inicial de disputar el sindicato por parte de una agrupación opositora a la conducción se vio fuertemente limitada, porque todo intento de extender la organización hacia otras empresas fue coartado con el despido de los activistas. En comparación con el resto de las automotrices, la actividad de base que logra representación sindical en VW revierte parcialmente los despidos y reduce las suspensiones, pero los activistas son castigados por el retraso de los planes de reestructuración. Hasta el día viernes 16/02/18 era incierta su continuidad en la planta luego de que casi la totalidad de la agrupación estuviera suspendida hasta marzo 2018, lo que hubiese completado los 12 meses continuados de suspensión cobrando sólo el 60% de su salario. Ese viernes de febrero, 21 de los principales activistas de La Tuerca finalmente renunciaron a sus trabajos, apretados por la situación económica familiar, las presiones del gremio y de la empresa, la inepta y diletante (in)acción judicial, la incertidumbre sobre los plazos de reapertura de la planta MQ250 y la certeza de que el regreso sería una carga pesada sobre sus hombros. Pero la Agrupación Mecánica La Tuerca conserva aún alrededor de 50 integrantes, muchos de ellos con experiencia y resistencia, que seguramente pondrán todo de sí para un nuevo comienzo.

CAPÍTULO 6

RESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y CONFLICTIVIDAD: DIMENSIÓN CONTRACTUAL DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN VOLKSWAGEN

Introducción

En este capítulo avanzaremos a partir del esquema reestructuración-conflictividad desarrollado en el capítulo 4, para profundizar en la dimensión contractual de las relaciones de trabajo en VW.

En el siguiente cuadro confluyen históricamente períodos y etapas. En color se destacan los años de nuestro análisis.

Cuadro Nº 8: Reestructuración Productiva y Conflictividad. VW								
Reestructuración Productiva	Año	1963-1987	1987-2000	2000-2010	2010-2017			2018-
	Período	Transax	Transicional	Nuevo Convenio	Ajustes Finales			De Sustentabilidad
Conflictividad	Año		1987-2000	2002-2010	2011-2012	2013-2014	2015-2017	
	Etapas		Paz Social	Conflictividad Subrepticia	Oposición Combativa	Oficialismo Restaurador	Eliminación Disidencia	

6.1 Dimensión contractual: salarios y modos de contratación

6.1.1 Salarios

Para ubicarnos en el contexto de los acuerdos salariales, recordemos que la empresa VW posee dos fábricas en Argentina; una que produce automóviles en Buenos Aires, y otra que produce cajas de cambios, en la ciudad de Córdoba. Los trabajadores de ambas locaciones son representados por SMATA, y las negociaciones se realizan por empresa, homologadas luego por el MTEySS de la Nación.

En este marco, los acuerdos salariales para los trabajadores cordobeses tienen un componente nacional y otro provincial. Los porcentajes de aumento son fijados a nivel nacional¹⁶⁷; sin embargo, algunos ítems pueden ser discutidos localmente y los acuerdos homologados por la cartera laboral provincial.

Los trabajadores de VW no jerárquicos son representados por SMATA. Éstos son jornalizados, por lo que su salario es calculado por un valor hora y cobran quincenalmente. Además de la antigüedad laboral y la categoría, existen otros ítems que configuran el salario del trabajador, que analizaremos a continuación.

Para establecer el porcentaje de aumento salarial, una de las fuentes de conflicto ha sido el cálculo de la inflación. Como es sabido, desde 2007 el INDEC, organismo oficial de estadísticas, estuvo intervenido, y los índices de precios empezaron a distanciarse de la modificación efectiva de los precios de bienes y servicios. Consecuentemente, surgieron o se hicieron visibles otros organismos que publicaban índices alternativos. SMATA nacional adoptó desde 2011 el índice de la Universidad de Buenos Aires, que resultó también atrasado respecto, por ejemplo, al IPC (Índice de Precios al Consumidor) Congreso, según lo afirman los trabajadores de la Lista 2. Además, desde ese año los aumentos se fijaron trimestralmente, a partir de la inflación del trimestre anterior, lo cual ya dejaba atrasado el salario por el parámetro de referencia utilizado.

Además del S.A.C.¹⁶⁸ o aguinaldo, perciben dos bonos que se acuerdan localmente; es decir, que la seccional Córdoba del SMATA es la responsable de realizar las negociaciones. Uno de los bonos es por vacaciones, que se determina por el valor hora en relación a una cantidad de horas de trabajo (189, al menos, desde 2013); el otro es por productividad, según el cumplimiento de objetivos anuales de producción.

Este último, también denominado Bono Logros, se negocia luego de las paritarias nacionales por empresa y de manera local. Se incorporó a partir de 2004, primero medido en objetivos colectivos, y luego individuales. Una parte del cálculo (30 horas) depende del logro del objetivo de producción anual, medido en una cantidad de cajas de cambios. De no lograrse, se reducen las horas que se pagan e incluso puede no abonarse ese concepto. Para el componente individual, otro de los requisitos es mantener bajo el ausentismo. Durante la Etapa de Oposición Combativa, el ausentismo máximo permitido era de 70 horas anuales; en la actualidad es de 24. Es decir, si hoy el trabajador falta más de 2 horas por mes, pierde en el bono el proporcional correspondiente a ausentismo. El objetivo de la empresa es bajar los niveles de ausentismo, y puso como meta en la Etapa de Oposición Combativa un 8% para 2011, y un 6% para 2012¹⁶⁹.

Otros tres aspectos afectan el salario, aunque no de igual manera a todos los trabajadores. Uno es el impuesto a las Ganancias, que se paga a partir de cierto nivel salarial, y determinadas situaciones, como hijos a cargo y diferentes gastos, permiten reducir ese importe si se presenta un formulario con la declaración pertinente a la empresa, que es quien deduce los montos. El segundo, corresponde a los

¹⁶⁷ Negociaciones Paritarias: Comisiones integradas por representantes de la empresa y del sindicato para establecer acuerdos respecto de las relaciones laborales. Estos acuerdos son homologados luego por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Más información en Boletines del Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba.

¹⁶⁸ Sueldo Anual Complementario (SAC). Equivale a un sueldo de bolsillo, dividido en 2 cuotas; una en julio y otra en diciembre para toda persona en relación de dependencia.

¹⁶⁹ Esos niveles son muy bajos. Como referencia, para 2012 los niveles de ausentismo de la planta MQ250 fueron del 12%, el doble de lo fijado. Esto significa que gran parte de los trabajadores no cobraron el bono completo.

trabajadores que pertenecen al régimen de 6 horas (que detallamos en la Dimensión Organizativa). Según la LCT (art. 92ter, incorporado por Ley 26.474), desde 2009 corresponde el pago de 8,8 horas por esas 6,3 horas trabajadas, pero la empresa, por un acuerdo firmado por las partes, abona un porcentaje intermedio que afecta negativamente en un 10% los ingresos mensuales del trabajador.

"(...) el 92ter no se cumple, esas dos horas extras están firmadas por fuera del convenio, o sea, todavía están, pero prontito van a volar (...) es nuestra teoría. Firmaron un acuerdo en una hoja aparte, no es que se ingresó al convenio, no; una hoja anexada, un acuerdo de partes, que dice que el trabajador va a cobrar 8 horas, si tenemos en cuenta lo que dice la ley, el 92ter te dice tendría que seguir cobrando 8,8, cobran 8. Entonces la gente dice "¡eh, pero no pierdo tanto"! La gente que se pasó a las 6 horas, en su gran mayoría, termina trabajando en doble turno para poder llegar a tener medianamente una vida como la que tenía antes de pasarse, para poder cubrir sus gastos, sus necesidades. Entonces, están, en vez de 8 como estaban antes, están 12... En esas 12 horas producen un 30% más por un 10% menos de salario..." (Luciano, 19/12/17)

Finalmente, el tercero corresponde al salario cuando los trabajadores están suspendidos por motivos de crisis que afecta la producción. Según los acuerdos con el sindicato, se reduce entre un 25 y un 40% del salario de bolsillo. Además, pasado determinado tiempo, se pierde la cobertura de obra social y aportes previsionales. En ciertas ocasiones el sindicato ha aceptado estas condiciones perjudiciales para las suspensiones de personal por falta de insumos.

Alrededor de estos temas versará la determinación del salario en el período 2008-2015, que muestra además comportamientos diferenciados según las etapas de conflictividad sindical que hemos señalado anteriormente.

A continuación presentamos la conflictividad en torno al salario en las etapas previamente descriptas, según la información disponible.

Cuadro Nº 13: Dinámica de la negociación paritaria en Etapas de Conflictividad Subrepticia (1) y de Oposición Combativa (2)					
SALARIO, DESCUENTOS Y OTRAS REMUNERACIONES					
	FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN	RESULTADO
ETAPA 1	PARITARIA Abril 2008 1 AC	Paritarias	Negociación-Acuerdo	Conducción	150 horas (valor hora: \$11 a 20). Se pagarán en 2 cuotas
	PARITARIA Abril a Junio 2011 11 AC	Acuerdo salarial superior a SMATA Bs As. No reconocimiento por no participación ni firma de Convenio por representantes de Córdoba (SMATA ni VW)	Asambleas resolutivas Quite de Colaboración y trabajo a reglamento por 5 semanas	Delegados (CI) y trabajadores	Acuerdo: Bono 2011 alrededor de 180 hs (por alta productividad. Ausentismo no superior al 8%)
ETAPA 2		Suba horas el cálculo de bonos más modificación de	3 Reuniones CI- VW	Delegados CI	
			Reunión VW-Dragún en Bs As	Conducción	
			5 Reuniones VW-	Conducción,	

		parámetros de medición (para cálculo de hs, ausentismo, etc.)	Ejecutiva SMATA y CI	Delegados y trabajadores	
			Plebiscito en Planta		
		Rechazar medición trimestral de inflación e índice UBA. 30% de aumento de una vez, hasta fin de año. Basta de suspensiones y despidos de contratados en las fábricas.	Asambleas por turnos	Delegados y trabajadores	Bono por 150 horas y 6% de ausentismo máx.
		Negociación Bono por productividad	Asambleas 5 reuniones	Delegados	
		Problemas de Representación: CI solicita presencia del Secretario Gremial en la negociación del bono.	Declaraciones	Delegados	
			Carta al Secretario Gremial con firmas de dos tercios de planta	Delegados y trabajadores	Secretario gremial: No a asambleas. Acuerdo paritario entre Conducción y VW (sin CI)
		Conducción quita a CI de negociación por demora en acuerdo	Comunicado de la Ejecutiva	Conducción	
		Denuncia de exclusión de la CI de las negociaciones	Publicado en La Tuerca	Delegados CI	
	Fines junio a inicio julio 2012 4 AC	No al impuesto a las ganancias (27/06/12)	Paro (sin movilización). Envío de representante a acto en Bs As.	Conducción, delegados y trabajadores	
		Aumento de asignaciones familiares	Asamblea y Corte frente a planta	Delegados y trabajadores	
		No despidos ni suspensiones			
		Pedido de presencia de la Ejecutiva en planta para seguir la lucha contra el impuesto al salario.	Asamblea resolutive (02/07/12)		
			Carta enviada al Secretario Gremial		

Observamos en el Cuadro Nº 13 cómo cambia la dinámica conflictual. En la Etapa de Conflictividad Subrepticia (1), el dato del Acuerdo 2008 proviene de la página web del SMATA Córdoba, y no hay más información disponible sobre acuerdos paritarios en el período, si bien sabemos que anualmente ha habido acuerdos salariales y de bonos. En 2008 –y en toda la etapa– el estilo de negociación era de cúpulas, y el acuerdo desdobló el pago del bono en 2 cuotas por primera vez. Los delegados no participaban de los acuerdos, que se resolvían de manera sencilla en el Ministerio de Trabajo provincial, quien lo homologaba. Uno de los ex delegados de Comisión Interna (CI) explica la metodología de los acuerdos en la Etapa de Conflictividad Subrepticia

"Ellos querían solamente el nexo que era Pescado"¹⁷⁰, que Pescado no negociaba. Iba y le decía, 'Tomá, esto es lo que le vamos a dar a la gente. Entonces iba Pescado y le decía, vamos a lograr un bono de 10 pesos', y la fábrica le había dicho 12, entonces por si alguno le decía algo más. Y después te venían con 12 y la gente lo aplaudía. Siempre se manejaron así, subestimando al laborante. Y nosotros nunca tratamos de subestimarlo, sino de tratar de hacer que participe" (Fabián)

Sin embargo, parece que la política de la presidencia de VW también influyó en las negociaciones por el bono,

"(...) Llegó Testa¹⁷¹ y el punto de ajuste brutal fue hacia los trabajadores. Dejamos de tener un montón de beneficios, los bonos que nosotros cobrábamos por productividad a comparación de lo que cobrábamos anteriormente bajaron a la mitad, por ejemplo, que son un premio al cumplimiento de objetivos" (Luciano, 19/12/17)

La Etapa de Oposición Combativa marca un claro contraste. El aumento de la conflictividad es notorio, no sólo en el número de acciones conflictivas (AC), sino en la ampliación y profundización del contenido de las demandas, buscando incorporar a más operarios en el cobro del bono mediante la flexibilización de ciertos parámetros, y subiendo el número de horas a pagar. Las negociaciones demoraban entre 3 y 4 meses. El acuerdo para el bono 2011 fue muy bueno, pero también la producción (y productividad) aumentó en gran medida -como se vio en el capítulo 3- y logró mantener los márgenes de ausentismo de años anteriores. Si bien las negociaciones se realizaron entre la Comisión Interna –en ese momento integrada totalmente por la Lista 2- y la empresa, previamente se llevaron a cabo asambleas informativas y resolutivas para generar un mandato que seguiría la CI. La Conducción se plegó a la negociación. Incluso propuso la realización de un plebiscito en planta, que bajó las pretensiones salariales acordadas previamente en la asamblea de trabajadores, mostrando cierta debilidad de la CI frente a la Conducción sindical. En esa paritaria, SMATA nacional acordó con las empresas los aumentos trimestrales de salario tres meses retrasados respecto de la inflación y con el índice UBA que marcaba inflación menor a la del IPC Congreso.

Con motivo de los descuentos por el impuesto a las Ganancias, la CI conocía que la empresa implementaba un criterio más flexible para el trabajador en Pacheco que en Córdoba. Por eso, en una

¹⁷⁰ "Pescado" es el apodo de Daniel Miranda, el Secretario Gremial de SMATA, que es trabajador de VW y con quien la empresa negociaba los acuerdos.

¹⁷¹ Carlos Testa fue primero gerente de RRHH de VW en Córdoba y luego accedió al cargo de Director. Si bien no tenemos precisiones sobre fechas o qué puesto ocupaba, esto fue durante la Etapa 1 de conflictividad.

visita de las autoridades nacionales a la planta, uno de los delegados planteó esta situación y solicitó que se modifique:

*"Yo le digo, (...) 'si estamos diciendo que VW es Argentina, no tenemos **un** compañero de Pacheco que le descuenten, porque lo hacen ustedes mismos, y acá esta gente no nos quiere ni recibir el 572'. Porque dice que le tenemos que presentar las boletas. Y ahí saltó Businello 'No! -me dice- 'Basile así no es'. 'Sí, Businello -le digo-. Por favor si vamos a hablar, hablemos con la verdad, no mientas. Nosotros les llevamos el 572 y ustedes no lo reciben porque quieren la boleta de todo. Y acá esto dice que es una declaración jurada, yo me hago cargo con mi firma de lo que pongo. Y ustedes lo tienen que volcar'. A partir de ahí le conseguimos que la gente pueda hacer el 572 y poder volcar todos lo que tenían". (Fabián)*

Luego de ese encuentro, desde Pacheco vino el supervisor de sueldos y jornales para informarles a los trabajadores cómo debía llenarse el formulario 572 de AFIP donde podían desgravar parte del impuesto a las ganancias. *"(...) vendrá desde planta Pacheco para ofrecer charlas instructivas que nos aclaren, específicamente, **cómo debemos aprovechar el formulario 572 de Afip** (que en Pacheco ha solucionado en gran parte el impacto de impuestos en los haberes)." (La Tuerca 2, agosto 2011)*

El año 2012 presentó varios cambios: si bien el número de AC fue también elevado y hubo mucha participación de los operarios en la toma de decisiones, las demandas fueron aún más amplias, e incluyeron cuestionamientos sobre el cálculo de la inflación y los aumentos acordados por el SMATA nacional. Además, la Conducción no participó de las negociaciones, situación que denunció la CI, hasta que la primera decidió, no sólo participar sino correr de la negociación a la CI, y acordó un bono con condiciones muy inferiores a las de 2011. El descontento de la CI se hizo notar

"(...) al volver de vacaciones y encontrarnos con un bono a cobrar de 60 horas, arreglado por 43 horas, entre la conducción del sindicato y la empresa, a pesar de que el Cuerpo de Delegados viene solicitando desde el pasado mes de Octubre sentarse a trabajar en la definición de este bono. (...) se arregló un bono en la oscuridad, sin la participación de nadie, sin reunión ni asamblea, sin saber qué piensan los trabajadores de la plata que van a recibir después de pelearla durante 50 días o qué lucha quieren dar al asunto, ante una rebaja de lo que con firmas ya estaba pactado. Un hecho concreto de burocracia sindical" (La Tuerca 5, febrero 2012).

Dado que el cálculo del bono tiene componentes individuales, sólo estimativamente puede decirse que en promedio los trabajadores cobraron por 180 horas en 2011 y por 150 horas en 2012, lo que significó una reducción importante en términos monetarios.

La protesta contra Ganancias se destacó porque logró adhesión de los trabajadores, quienes sobrepasaron el mandato del Secretario Gremial de retirarse a sus domicilios a partir de las 14; en una asamblea en la planta decidieron protestar en la puerta de la empresa y cortar una de las vías de acceso a la ciudad. Muchos operarios que apoyaban a la conducción se sumaron también a esa protesta que era impulsada por la Lista 2 *"Bueno, hay gente que 'estoy con el gremio pero no me gusta que me toquen el bolsillo'. Entonces había gente de esa que estaba metida en La Tuerca."* (Walter S.)

En 2012, entonces, el conflicto paritario se complejizó porque los problemas de representación entre Conducción y CI ocuparon gran parte del conflicto (celdas en gris), fundamentalmente por los "abandonos" y las "intromisiones" de la Comisión Ejecutiva del sindicato en las negociaciones.

Con respecto a las declaraciones de la empresa sobre el salario, la Lista 2 afirmaba

"La empresa expone públicamente el salario que paga promediando las horas extras, y eso es engañoso. Pensar que nuestro salario se compone también con horas extras, es una mentira. Estas horas trabajadas comprenden un ingreso extra, fruto de un esfuerzo extraordinario con sábados y domingos de producción y que la empresa abona, como compensación, con un valor agregado (...) Por eso compañeros, empecemos a tomar conciencia que nuestra verdadera remuneración es el sueldo básico, las jornadas normales. Aprendamos a delinear nuestra realidad con esos ingresos, y no nos engañemos creyendo que ganamos sueldos de privilegio" (La Tuerca 3, octubre de 2011).

Al percibir la dificultad de lograr concesiones por la vía institucional, en 2012, a raíz de una información a la que acceden de que ciertos ítems de los haberes en VW Pacheco eran superiores a los de Córdoba, en el marco de las paritarias, iniciaron una serie de asambleas informativas por célula, bloqueando estratégicamente el intercambio de subproductos entre éstas. La situación era legal, pero estaba generando demoras en los objetivos de producción, por lo que las autoridades nacionales decidieron viajar al CIC para solucionarlo. Estaban presentes también las autoridades locales de VW, la cúpula sindical y los delegados de CI. Uno de los delegados de la Lista 2 les hizo el primer planteo:

"Acá les pedimos algo más que lo que tienen en Buenos Aires, porque ustedes en Buenos Aires tienen el transporte subsidiado, pagan -en ese momento- 60 centavos el boleto y acá vale 2 pesos y pico, el litro de nafta acá vale tanto, en Buenos Aires vale tanto. Entonces, sí somos la misma Volkswagen Argentina, situada en 2 diferentes lugares del país, donde hay 2 realidades diferentes. Entonces, por eso les pedimos, ¿cuánto es el porcentaje? -no recuerdo, ponele el 20%- pero acá queremos un bono, queremos aunque sea, que de 170 cospeles que nos paguen 250 ó 300, para equiparar con lo mismo que cobran de viáticos a nivel plata, porque el cambio es distinto". (Fabián)

Lograron así un adicional por gastos de transporte.

Por las paritarias fueron varias veces a repartir volantes a las demás automotrices entre 2010 y 2012. En una de ellas, los delegados y simpatizantes de la Conducción del gremio los atacaron.

"Nosotros somos los que nos paramos a reclamar por el impuesto a las ganancias, nosotros somos los que nos paramos a reclamar por este método salarial que tenemos de medición trimestral, con el que sabíamos nosotros que en Renault no estaban de acuerdo, en Fiat no estaban de acuerdo, en Iveco no estaban de acuerdo, pero nadie hacía nada (...) Y cuando salimos, justamente con esa idea, me acuerdo que nosotros íbamos a explicarle a la gente de las fábricas donde íbamos, a decirles que si estaban de acuerdo en un 25% para pedir, ir todos juntos, no sólo en nombre de Volkswagen, sino de todas las automotrices, a pedirle a SMATA que lucháramos por un 25 de entrada y bueno, en todos lados nos fue bien, menos en Iveco y ahí nos sacaron a los palos y cadenas... nos estaban esperando". (Julio)

"(...) en Iveco sale una patota de SMATA a sacarnos de la puerta, pero (...) ya habíamos repartido todo, entonces como éramos menos, éramos 20, y los otros eran como 50, 60, fuimos retrocediendo hasta que llegamos a nuestros autos y nos fuimos. Además era un escándalo ¿no? Golpear a delegados de Volkswagen era un escándalo para los de Iveco, (...) nunca saben cuál es el límite, hasta dónde pueden llegar". (Maxi)

Se puede observar que cuando los delegados de la Lista 2 pudieron involucrarse en las discusiones paritarias, su participación en las negociaciones fue determinante. Tan es así, que cuando el

acuerdo se hacía difícil y no había buenos vínculos entre Conducción sindical y CI, la primera desplazó al cuerpo de delegados de la negociación y aceptó la propuesta empresarial.

De las entrevistas surge que los delegados de la Lista 2 han presentado cotidianamente reclamos por escrito, incluso en formato de carta documento, a la empresa sobre múltiples situaciones y no han obtenido respuesta del Centro Industrial Córdoba de VW ni de la conducción de SMATA. También lo destacan en el boletín La Tuerca:

"Este año, a nuestro secretario gremial le llegaron varias notas que aún no nos contesta por vía escrita ni por acción concreta: de fecha 1/6 con las firmas de dos tercios de planta sobre su presencia en la negociación del bono; de fecha 14/6 con diversos temas para denunciar al ministerio por faltas graves de la empresa hacia los trabajadores; de fecha 2/7 con el pedido de los compañeros en asamblea de presencia ejecutiva en planta para seguir la lucha contra el impuesto al salario¹⁷². Suponemos como delegados que este desinterés no responde a cuestiones de diferencias que nada tienen que ver con el trabajo de representación. Pero al menos, nos parece una falta de respeto" (Nº6, julio 2012).

Los reclamos a las autoridades nacionales de la empresa surgieron de la iniciativa de los delegados y se lograron por su capacidad argumentativa –como puede observarse– y porque no generaron un gasto para la empresa que pueda ser notable. Estos “arrebatos” de la CI afectaron a los ingresos de los trabajadores positivamente, y quizás la relativa improvisación en la organización de la reunión no dio lugar a los Gerentes de Córdoba ni a la conducción sindical para pensar alguna estrategia de boicot. Vale decir que desde RRHH de VW Córdoba parecieran primar los resultados contables –de manera exitosa, por cierto– sin sopesar los efectos de los ajustes implementados sobre el clima organizacional, el incentivo a la producción, y demás cuestiones que el taylorismo, por ejemplo, prioriza.

Cuadro Nº 14. Dinámica de la negociación paritaria en Etapas 3 y 4				
PARITARIAS Y SALARIAL (cont)				
	FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
ETAPA 3	03/02/14 (1 AC)	La Conducción de SMATA se niega a hacer asamblea en VW para tratar próximas paritarias	Encuentro entre Juan Apadula (SMATA Nac) y L. Almada (Secr. Prensa Cba) visitan la planta. Delegado Lista 2 propone asamblea.	Delegados Lista 2 (MQ250)
	Marzo a Noviembre 2014	Pérdida del poder adquisitivo de 2,2% en 3 trimestres por cálculo inflación SMATA. Consultar a trabajadores	Declaraciones La Tuerca	Delegados MQ250
	(3 AC)	Paritarias ficticias (Conducc. espera oferta de VW y se adapta) Conducción no tiene las mismas condiciones de vida que operarios. Busca más la competitividad que la mejora salarial.		

¹⁷² Negrita en el original

		La producción no descendió. Crisis es excusa para contener aumentos salariales y aumentar productividad.	Declaraciones Clarín	
	03/2014 (1 AC)	Conducción engañó con bono: Negoció monto fijo (\$1800) y dijo que era un bono aparte. No era cierto	Declaraciones La Tuerca 10	Delegados MQ250
	28/08/14 (2 AC)	Adhesión paro general por salario, ganancias y jubilaciones de CGT Contra el SMATA por no adherir Reincorporación de los despedidos por discriminación sindical	Asamblea resolutive en planta y Corte frente a la fábrica	Delegados Lista 2 (La Tuerca), despedidos y trabajadores
	02/10/14 (1 AC)	Bono 2014-2015 Comisión Ejecutiva SMATA Cba: falta información y participación	Comunicado en Fábrica	Lista 2-Delegados MQ250
ETAPA 4	PARITAR IA	Aumentos de otros sectores entre 43-46% (opositores) y 30-35% (oficialistas). SMATA negoció 5,3% para 1ºTrim.	Declaraciones públicas	La Tuerca
	27/04/15 al 07/06/2015	Pérdida poder adquisitivo en 4 años. Delegados Cba apoyan suspensiones No a las actualizaciones trimestrales del salario		
	(4 AC)	SMATA confirma negociación trimestral. Medición de inflación: promedio Bs As, CABA y Córdoba.		
				Conducción

Las Etapas 3 y 4 estuvieron marcadas por la pérdida de su lugar en la CI de los delegados de la Lista 2. La modalidad de negociación y acuerdo volvió al formato de la Etapa de Conflictividad Subrepticia, sólo que la Lista 2 continuó su trabajo en la planta (sobre todo en la MQ250 donde tenían representación) y su denuncia pública, tanto en los medios de comunicación como a través de un volante denominado La Tuerca, que generaban, diseñaban y distribuían los activistas de la Agrupación.

El enfrentamiento y la denuncia de La Tuerca hacia la Conducción sindical, tanto nacional como local, se volvieron más hostiles en las paritarias 2014, al ver que el lugar desde donde se negocia no es el de mejorar las condiciones del trabajador, ni las metodologías de negociación los incluyen.

"Otra vez más, los trabajadores debemos tomar la posta por el tema salarial. Nuestros representantes, de brazos cruzados, esperan que el gobierno nacional y la empresa le den las pautas salariales, sin tener la más mínima cuenta de las verdaderas necesidades de sus afiliados, sin darles participación ni opinión. Pero si se fijan con atención que las empresas puedan ser eficientes, competitivas, etc., mientras nosotros contribuimos con esos logros, nos pasamos a las 6 hs. y perdemos ingresos y salario, aceptamos el Turboplan de más trabajo por menos plata, y permitimos la mensualización de muchos puestos del convenio, algo inédito en toda la historia de nuestro gremio. Que otra cosa puede esperarse de una ejecutiva totalmente ausente del problema, que para decirnos que no se puede pedir un aumento real, porque (...) tenemos que esperar y resignarnos a lo que venga de arriba, que con la empresa no se puede." (La Tuerca 10, marzo 2014)

Además, hubo una promesa de un bono extraordinario en 2014 que resultó ser sólo parte del Bono Logros. Así expresaron su descontento en La Tuerca 10 (marzo 2014)

*"Buenas cosas y malas cosas pueden suceder en cualquier ámbito de la vida humana; pero cuando te mienten descaradamente en la cara, sin pestañear, ya no debemos permitirlo: ¹⁷³**Conseguimos los 1800 pesos como un bono aparte, por el tema del 5S, ya van a ver, no tiene nada que ver con el bono logros y bla, bla, bla...**' (...) Y tantas cuestiones más. Usemos la memoria, usemos el reclamo, usemos la palabra. Un delegado no puede mentirte con la plata de tu esfuerzo. Usemos el voto".*

La incorporación de la lógica empresarial en el SMATA nacional –como vimos en el capítulo 2– se reafirma en las situaciones expuestas aquí para la Seccional Córdoba.

Al avanzar al interior de la determinación del salario, en estas etapas (3 y 4) se insistió en el método de cálculo inflacionario utilizado (ver Cuadro Nº 14), con un cambio en el método de cálculo del aumento salarial desde 2014: el índice UBA se reemplazó por el IPC Congreso. Pese a esto, los acuerdos no lograron "alcanzar" a la inflación:

*"(...) así durante varios períodos se otorgaba lo que daba como inflación trimestral dicha Universidad, hasta que Guillermo Moreno, desde el gobierno nacional, declaró que las mediciones que daban a conocer las consultoras privadas eran una mentira, que no tenían nada más que publicar. A partir de ese momento, SMATA anunció que las mediciones serían las publicadas por el Congreso, y seguimos con ese mismo método trimestral. **Pero algo pasó en estos últimos tres trimestres, y hubo cambios en la forma de leer la inflación por parte de SMATA**" (La Tuerca, ed. extraordinaria, noviembre 2014).*

El análisis de los tres primeros trimestres de 2014 que realizó La Tuerca marca una diferencia entre lo que mide el IPC Congreso y lo que acordó el SMATA que arrojó una pérdida del poder adquisitivo del salario del 2,21% en 9 meses (-0,41%, -0,7% y -1,1% respectivamente). Al respecto, y en consonancia con la reflexión que hiciéramos en el capítulo 4 sobre la victimización de las multinacionales automotrices a la hora de evaluar el contexto socioeconómico, y de cómo esta actitud lograba que obtuvieran beneficios y vías de excepción que perjudicaban a las finanzas estatales y a los bolsillos y condiciones laborales de los trabajadores, los integrantes de la agrupación señalaban esto mismo en el caso de VW:

*"Pareciera ser que a la crisis la sufren solamente las empresas, porque en estos tres últimos períodos trimestrales se ha favorecido a la patronal, mientras los trabajadores vemos que los sueldos se achatan y que esta 'pobre empresa en crisis' invierte todas sus ganancias en crecer cada año más. Y no es que estemos en contra del crecimiento, nada de eso, pero creemos que el crecimiento debería ser para todos los que trabajamos dentro de una empresa que crece. El constante discurso de patrones y sindicalistas hacia los trabajadores es que no somos competitivos. **Reflexionemos, ¿sí no somos competitivos, por qué tanta inversión si damos pérdida?**" (La Tuerca, ed. extraordinaria, noviembre 2014)*

Ante las malas negociaciones de cúpulas, propusieron más participación para alcanzar las recomposiciones salariales: *"Mover la fuerza gremial de los trabajadores de SMATA para reclamar*

¹⁷³ Negrita en el original

verdaderas recomposiciones. Los trabajadores tienen que participar en la negociación salarial, así como de los bonos ordinarios y extraordinarios.” (La Tuerca 12, Julio de 2015)¹⁷⁴.

A las exigencias de las bases de ser consultadas en los acuerdos paritarios, y su descontento por los resultados de los mismos, se sumó la decisión unilateral de la Conducción de descontar un 1% extra a los afiliados para mejorar unas prestaciones fantasmales para los trabajadores del CIC:

“sin consulta, sin ninguna participación de los afiliados, automáticamente nuestra ejecutiva sindical nos arrebató un 1% más del salario. ¿Por qué usamos la palabra arrebató? Por la simple acción de descontarnos ese porcentaje sin importar opiniones, bien burocrático. No nos negaremos nunca a practicar la solidaridad con nuestros compañeros laburantes más relegados. En lo que siempre estaremos en desacuerdo es en el método que utilizan (...) Nos hablan de módulos, de clínicas y hermosos centros de salud que en el interior no se han visto ni en foto, que están a 700 km de distancia, y de un SEGURO DE VIDA del que nada sabemos, que a seis meses de estar pagándolo con la aplicación del 1% más de descuento, no tenemos ni siquiera la póliza.” (La Tuerca, extraordinaria, noviembre 2014)

A partir de lo analizado respecto a los vaivenes del salario de los trabajadores, vinculado a las disputas del activismo de base con la conducción, puntualizamos sus características más destacadas:

En primer lugar, los trabajadores de las automotrices en Argentina han sido considerados “aristocracia obrera” por sus condiciones de trabajo y salario preferenciales en relación con los demás sectores. En términos generales, en el período de análisis, han adecuado sus ingresos para mantener su diferencia con el resto de la industria manufacturera. Sin embargo, diferencian un primer período de recomposición salarial y otro donde se pierde en comparación con distintos sectores y con la suba de los precios, sobre todo desde 2011.

En efecto, si consideramos que los salarios de los trabajadores SMATA se determinan en el ámbito nacional –aunque las luchas locales logran ciertas diferencias-, puede observarse una consonancia con los períodos que observamos en el capítulo 3, de crecimiento de la economía nacional hasta 2007 y su desaceleración luego de ese año. El período posterior a la devaluación de 2002,

“Se viene haciendo una recomposición en el transcurso de tres o cuatro años, se recupera bastante el poder adquisitivo hasta que empieza a llegar la inflación, hasta que se vuelven a quedar las paritarias siempre o a tono o por debajo de lo que venía a ser la inflación, hasta que llegamos al estado de ahora”. (Maxi).

Y el año 2005,

“hay una lucha grande donde hay paro, huelgas, donde un sector que es el sector que hoy [cuando la Lista 2 era CI] está el cuerpo de delegados, parte de ese sector, lleva adelante una lucha que lo lleva al sindicato a tener que salirse y pedir un 50% de aumento para recomponer” (Maxi).

En definitiva, el crecimiento económico hasta 2007 fue acompañado por un crecimiento del sector y por una recomposición salarial. Sin embargo, a partir de ese año, el relativo estancamiento y

¹⁷⁴En 2017 circuló en la planta la idea de que se les pagaría parte del salario en bonos para canjear por mercadería en determinados locales. (Adoptan la definición de “bono” porque, según nos informaron, los tickets canasta que se generalizaron en los ‘90 están prohibidos, pero sería el mismo mecanismo, que condiciona la libertad de uso del salario). Es decir que se sigue intentando bajar los costos laborales, esta vez a costa de la libertad para el uso del dinero ganado por los trabajadores.

posterior decrecimiento –e incluso podemos hablar de crisis desde 2014- socioeconómico nacional, no se vinculó de ninguna manera con el desempeño 2008-2013 del sector automotriz, que alcanzó cifras récord de producción y aumentó la productividad del trabajo, como observamos en el capítulo 3. En este contexto, las disminuciones en la producción en 2009 y 2014-2015 se debieron más a una contracción y reestructuración del sector en Brasil que a alguna crisis local. Adicionalmente, VW CIC tiene diversificados sus mercados externos para disminuir el impacto de contracciones en la demanda de algún país, logró nuevos contratos con China cuando los destinos preexistentes estaban en baja y ha aumentado su producción e inversión de manera constante, según observamos anteriormente en este capítulo.

En segundo lugar, cobran relevancia apreciaciones sobre la relación entre el salario y las horas e intensidad del trabajo:

"Hoy en día decís 'trabajé en Volkswagen' y la gente te dice '¡Ah pero ustedes están bien!' No están bien. Lo que pasa que si tenés, 20 años, 30 años, y haces horas extras, a tu edad..., no es que ganes muy bien, lo que pasa que afuera se gana mucho menos. Y lo tontos que somos, porque cuando vos trabajás de lunes a viernes, que es tu sueldo real, en realidad vos siempre estás gastando por demás, por más de lo que ganás, siempre contando con las horas extras. En realidad no estás bien, te matás laburando. Sábado, domingo, doble turno, no vivís". (Hugo)

En eso, los cálculos de pérdida del poder adquisitivo que realiza La Tuerca y la percepción de los trabajadores de que deben hacer horas extra para no perder el nivel de consumo, son consecuentes con las conclusiones del capítulo 3 sobre la baja en la relación salario-automóvil (ISA) y el valor de la hora trabajada (IVH), donde observamos una tendencia a la disminución salarial en términos de hora y de productividad (ISA e IHA).

En tercer lugar, en los últimos años, otros sectores que tradicionalmente tenían ingresos iguales o levemente menores, han superado las condiciones de los trabajadores de las automotrices. Así lo expresa otro operario de VW CIC

"Hoy en día el trabajador mecánico está igual que la gente de Cargo, que le duplicábamos nosotros el sueldo. Hoy en día está ganando \$37.000, y nosotros no llegamos ni a \$24.000. Y lo vemos con los choferes, los municipales, que era un sueldo parecido al que teníamos. Pero hoy en día es totalmente distinto" (Walter, trabajador despedido y reincorporado, 10/08/17¹⁷⁵)

En cuarto lugar, las mejores condiciones salariales relativas de los operarios mecánicos parecen afectar las posibilidades de lucha y movilización. Hacia fines de los '90 los trabajadores sentían la satisfacción de tener condiciones salariales relativamente superiores a los de otras actividades: "Yo cuando empecé a trabajar en Transax, mi quincena superaba lo que ganaba en un mes, ¡mi quincena! Y si había horas extras, es un progreso terrible" (Hugo).

Este orgullo por el "progreso", justamente, parece debilitar la solidaridad entre los compañeros y hacia fuera:

¹⁷⁵La primera cita textual de cada trabajador lleva una breve descripción y la fecha de realización de la entrevista. Las siguientes sólo indican su nombre.

"(...) Y lo han venido ganando en los años '90, que fue donde más estuvieron presente, y han tenido... llegaron a ser el 11% del valor del producto, hoy en día no llegamos ni al 2, ni al 3% del producto (...) Si fuera, en otro trabajo, a lo mejor... de UOM, los sueldos son, no te digo bajos, pero es otra categoría. Entonces reciben el apoyo de todos lados los compañeros. Pero (...) en la VW, que era más o menos importante, que cuidan el trabajo, entonces los tipos lo primero que piensan es en el trabajo de ellos –egoísta-, antes del compañero. Entonces (...) 'estoy con vos, pero acá en la planta no nos veamos', y cosas así 'porque no quiero ser apuntado'. Van cuidando eso. Por fuera sí, te juntás a comer asados, te llamaban, qué sé yo, pero no hablaban en la fábrica". (Walter S.)

El contar con un número importante de trabajadores, de organizaciones sociales, partidos políticos y de la sociedad en general apoyando las luchas afecta positivamente sus posibilidades de obtener las reivindicaciones. Por lo tanto, según perciben algunos trabajadores, ser un sector cuyos salarios son relativamente mejores que otros afecta negativamente la solidaridad individual y colectiva.

Finalmente, y vinculado con lo anterior, observamos que desde la empresa se busca constantemente, como es esperable, disminuir los costos para aumentar la rentabilidad, y negocian salarios desde esa posición. Desde la conducción sindical, penosamente para sus representados, las argumentaciones sobre los acuerdos y las estrategias de negociación parecen encuadrarse con el criterio negociador de las automotrices, llevando a los acuerdos a la baja y sin uso de la movilización de las bases para mejorar la correlación de fuerzas en las negociaciones. Así, en las etapas donde la oposición dentro del gremio cobraba relevancia, el oficialismo optó por ceder ante la empresa antes que los trabajadores agrupados en la Lista 2 tuvieran algún rédito por la mejora de los acuerdos. La oposición sólo tuvo 2 años de participación en la CI cuando recién se conformaba la lista; los resultados de su actuación se observaron en lo salarial pero en mayor medida en las luchas por cuestiones de la organización del trabajo y la producción. Su lugar en la CI le dio cierto poder de negociación pero tuvo constantemente dos frentes de lucha, el empresarial y el sindical.

6.1.2. Modos de contratación: las puertas de entrada, de salida y las giratorias en la fábrica

Observemos ahora cómo ingresan y cómo salen los trabajadores en el lugar "oculto" de la producción fabril. También contemplamos los períodos de suspensiones, donde se detiene la cotidianeidad y se abre el interrogante sobre la continuidad laboral. Aclaremos que en este apartado no hemos considerado un conflicto muy importante que se generó a partir del despido de 19 operarios en enero de 2013, ya que éste será el caso en el que profundizaremos en el capítulo siguiente, sobre movilización laboral.

- **El primer paso para el ingreso**¹⁷⁶

Hasta 1995 se mantuvo el viejo procedimiento de Transax para postularse a trabajar: llenar una planilla con los datos o enviarlos por correo. Claudio recuerda que en los '80: *"Mi viejo supo laborar acá. La vieja Transax, cuando la empezaron a ampliar (...) Entró mi viejo a tirar cableado de electricidad. 'Che -*

¹⁷⁶ Prácticamente no quedan trabajadores del primer período en VW. Por edad, por retiro voluntario o por jubilación anticipada –y con insistencia de RRHH- son contadas las personas que ingresaron antes de 1990, o que tengan más de 55 años.

dice- ¿no hace falta electricista?' 'Sí, sí, pasá, pedí la solicitud', y quedó efectivo". En los '90 no hubo grandes cambios, aunque se incorporaron otros medios, según comenta Walter J.

"Era por formulario, vos llenabas una planilla, mandabas tu currículum, por una carta enviada por Correo Argentino con la dirección de esta empresa. O si no, vos llenabas un formulario dentro de la fábrica, vos llenabas ahí y lo dejabas en un buzón. Estamos hablando de los años '91-'92..."

En aquellos tiempos, como en tantas fábricas, el parentesco y la recomendación tenían un peso importante:

"Dos solicitudes había puesto en el término de 2 años. No me daban bola. Hasta que un viejo que lo había conocido a mi papá, tenía ya 40 años de servicio, estaba en RRHH, la puso adelante, digamos, porque nosotros teníamos prioridad al haber sido hijos de un empleado". (Claudio)

"Al haber sido hijo de un ex empleado de Transax. Tenían sus códigos antes, ¿viste?" (Walter J.)

A mediados de los '90 la recomendación seguía siendo efectiva:

"Entonces mi compañero del colegio dice 'yo le digo a mi hermano que nos haga entrar a VW'. Bueno, así que fuimos, hicimos la prueba, y... (...) Así que, no tenía parientes pero entré. Así que enganché en el sistema dual ahí de VW. Y eso fue en el año '95. (Walter S.)

Luciano también ingresó en 1995, *"En ese momento un ex suegro mío trabajaba acá (...) bueno, presenté a través de él... porque (...) en Volkswagen que vos tengas un pariente o un conocido adentro eso te facilitaba, en aquellos tiempos, muchísimo entrar..."*

Bajo la firma Autolatina, hubo una tanda de ingresos importante entre 1990 y 1995, que se destinó fundamentalmente a la nueva planta MQ250, aunque también para la vieja planta de Transax,

"como se hizo la planta nueva, la MQ250, la inauguran en el '89 por una cuestión política, y la ponen en funcionamiento en el '90-'91. (...) Entonces, se hizo un ingreso de mucha gente, fuimos muchos compañeros que entramos del '90 al '95. En el '95 creo, que entraron una camada que son los viejos, ahora, quedan los más viejos legendarios del 80 y pico, cuando nosotros entramos todavía había gente de '60, '63..., del '70, gente que se estaba jubilando". (Juan)

Iniciaron así una convivencia entre las generaciones de la Transax de los '60, '70 y '80 y los por entonces nuevos -veteranos hoy-, que posibilitó el intercambio de experiencias entre los trabajadores.

A partir de aquí comenzaron a despersonalizarse parcialmente las formas de ingreso, se sumaron acuerdos de pasantías con colegios técnicos y –ya en la Etapa de Ajustes Finales- los planes de formación que impulsó el gobierno provincial constituyeron otro modo de reclutamiento –con salario parcialmente subsidiado-. Sin embargo, los mecanismos informales nunca cesaron, especialmente aquellos ligados al personal jerárquico de la empresa o al gremio, que pasa a cumplir un rol preponderante. Podríamos hablar de una "vía lenta" de acceso, conforme a lo protocolizado, y una "vía rápida" que se liga o bien a la red de relaciones, o a ingresos masivos de personal proveniente de la otra planta o de otras empresas.

Por aquel entonces se destacó el Plan Dual. Se trataba de un sistema donde los alumnos de los últimos años del secundario hacían su experiencia en una empresa, en este caso VW, que se aseguraba la formación de los trabajadores desde muy jóvenes. Luego de las prácticas, quienes tuviesen buen desempeño en una evaluación, lograban ingresar a la fábrica. Ariel recuerda:

"El Plan Dual es como una escuelita técnica dentro de la fábrica, o sea, hacíamos dos años (...) el teórico en el colegio y el práctico en el taller lo hacíamos en la fábrica. Aprendíamos muchísimo porque en la fábrica se mantenían esos departamentos de servicios como afilado, electricidad, y ellos ponían todos los trabajadores para que vos aprendieras".

- **Calificación del ingresante**

En términos generales, los operarios coinciden en que, más allá de la recomendación, la calificación técnica era un requisito necesario, proveniente de los aprendizajes en los colegios técnicos (como Ariel, Walter S. o Juan) o por experiencias fabriles previas (como Julio o Lorenzo). Ariel, que entró a VW con 20 años, en 1990, nos cuenta: *"yo venía del colegio técnico, del Cassaffousth, era técnico electrónico, y entro al Plan Dual"*. Walter J. entró en el '92 y Claudio en el '94:

"(...) debido a tu currículum te llamaban. Nosotros no somos acomodados del sindicato, ni nada. (...) no le debemos a nadie. Yo entré, y todos estos muchachos entraron [los de La Tuerca], por su preparación técnica. Somos técnicos, yo era tornero" (Walter J.)

Esto es, el ingreso requería una base de calificación técnica.

Otro operario relativiza la importancia de la experticia para la inserción laboral:

"...tenía un currículum muy pobre laboralmente porque era... como te digo... arrancaba recién, así que no tenía mucha experiencia... Pero bueno... empecé... te digo... estas fábricas, en realidad trabajar acá podría entrar cualquier persona, no necesitás demasiado conocimiento y demasiado... haber estudiado en una escuela técnica, es todo verso eso..." (Luciano)

Este testimonio, quizás, marque el inicio de la transición hacia el "modelo argentino" de VW, donde las habilidades técnicas van perdiendo importancia, y las capacitaciones al ingresante son cada vez más escasas.

- **Exámenes preliminares**

Entre el '90 y '95, una vez aceptado el CV el candidato debía someterse a un proceso que funcionaba al mismo tiempo como capacitación y evaluación: examen físico y examen psicológico, que incluía evaluación de habilidades grupales, solución de problemas y conocimiento básico de automóviles.

"Y en el '91 presenté la solicitud, me tomaron el examen, hice un curso que te daban de una semana, en la cual también te evaluaban, en diciembre; y enero del '92 empezaron a llamar y yo entré en Marzo de 1992" (Juan).

En 1993 Lorenzo envía una carta a VW con sus antecedentes (venía de trabajar en una metalúrgica proveedora de VW), fue convocado, y luego por azar quedó temporalmente fuera:

"Y me llaman a los 30 días (...) me presento, me mandaron a hacer todos los estudios, nos citan a planta a todos, y hasta... como ser hasta la 'P', entraron, porque los acomodaron por abecedario. Todos los de la 'P' para atrás, no entró nadie, 'Rodríguez' no entró. Me volvieron a llamar un año después, cosa que me llamó mucho la atención (...) que me volviera a presentar, me presenté en Autolatina, me volvieron a hacer todos los estudios de vuelta [para] renovar... sí, lo que es las placas, corazón... una revisión, menos el psicológico, nunca hicieron un psicológico (...) Se terminaron esos estudios y me dijeron que el 20 de febrero ya tenía que ingresar a planta". (Lorenzo Rodríguez)

En ese mismo año, Hugo, que había trabajado en una metalúrgica y luego en la empresa de vigilancia que prestaba servicios para Autolatina, ingresó a esta joint-venture luego de una evaluación: *"...de matemáticas, algo de física (...) y después el práctico era desarmar y armar una llave térmica, y después, bueno, nos daban ejercicios de medición prácticos también con distintos tipos de calibres"*

Como se ve, los contenidos del curso-evaluación requerían de la demostración de habilidades básicas para las tareas que se desarrollan en una fábrica, ya sean individuales o grupales.

"estaba todo el grupo que estábamos para ingresar en ese momento, y te hacían hacer un ejercicio, y... a ver que recuerde... te preguntaban por ejemplo, 'che, tenemos un auto, tiene una rueda pinchada, un problema de carburador, un problema de pinchado del tanque de nafta, ¿qué es lo primero que hay que arreglar?, ¿con cuál de todos estos podemos seguir adelante y con cuál nos tenemos que detener sí o sí?', ¿viste?, era una cuestión de razonar, y ahí ellos veían cómo te manejabas con eso". (Julio).

También:

"Nos juntaban a los que habíamos quedado de la 'P' para atrás, digamos en una especie de escolita, y te tomaban un examen teórico así simple, que a lo mejor te daban... 'a ver desarmen este azucarero'... y bueno, vos lo desarmabas... 'bueno, ármelo... tienen 10 segundos'... a lo mejor uno se había imaginado que lo tenías que desarmar para ver qué habilidades tenías para... pero pavadas, cosas así! Pero fue, qué sé yo, en una horita y media... no sé hacerte exámenes de lo que es la regla de 3, en lo que es matemática, o algo, en el calibre puntual de una medida, de milímetros pasarlas a pulgadas... Pero eran cosas simples, eran pavadas!" (Lorenzo)

- **El furor de las consultoras**

Cuando en el '95 Volkswagen quedó a cargo de la fábrica en Córdoba, comenzó a actuar al amparo de las leyes flexibilizadoras del menemismo. Si bien la ley 24.013 ya en 1991 había avanzado sobre ciertas condiciones laborales habilitando –entre otras cosas– el funcionamiento de Empresas de Servicios Eventuales (ESE), la ley de reforma laboral 25.013 de 1998 avanzó en la precarización de los contratos de trabajo y redujo las condiciones y restricciones de los empleadores. En ese marco, se produjo una tanda de ingresos a VW hasta 1999, que fue privilegiando crecientemente la incorporación vía Consultora. Parte de ese personal sería destinado a futuro para la planta MQ200 e ingresó para cubrir fines de semana y feriados.

La nueva legislación, al parecer, habilitó también la implementación de maniobras ilegales:

"Y en el '99 entramos para cubrir vacaciones. Se iba la gente, estaba la fábrica laburando a full y entrábamos para cubrir vacaciones. Manager se llamaba la empresa (...) era una consultora de empresas. Lo que pasa es que la habían armado ahí nomás a la consultora, y después supimos que era de dos gerentes de adentro de la fábrica (...) Y... cuando se supo eso, los tipos renunciaron, (...) Y pasamos de Manager a Staff. Era una consultora más grande, hacía tiempo que estaba y entramos con la flexibilización laboral de Menem. Y, con la promesa de que íbamos a entrar para la planta nueva, ya la estaban haciendo, habían volteado la planta vieja, estaban poniendo los pisos en la nueva. Y yo ahí estuve hasta el año 2000". (Walter S)

Sin embargo, a estos trabajadores eventuales no se les renovó el contrato, y debieron esperar a que VW los llamara nuevamente para cubrir vacantes temporales. Mientras tanto, algunos de los trabajadores de la planta de Buenos Aires, que redujo personal, puestos a elegir entre el despido o el traslado a Córdoba, eligieron la segunda opción y obligaron a los de "consultoras" a postergar la espera para la efectivización:

"Viene una baja allá Buenos Aires, en Pacheco. Cierran la línea del Gol que se armaba, que era la venta más grande que tenían acá en Sudamérica. Entonces vienen los porteños, que les decimos nosotros (...) y cubren la parte que nosotros íbamos a entrar, así que tuvimos que esperar... y entramos para cubrir vacaciones. Se iba la gente, estaba la fábrica laburando a full y entrábamos para cubrir vacaciones" (Walter S.)

- **Ingresos 2000-2010. Período del Nuevo Convenio**

A partir del año 2000 y en vistas a la inauguración de la nueva planta -MQ200-, que recién comenzó a operar en 2002 como ya dijimos, se produjo otra tanda importante de incorporaciones. Estos ingresos fueron en su mayoría mediante consultoras, con la particularidad que lo hicieron dentro del régimen de 6 horas, con el compromiso que en 2001 pasarían al régimen de 8 horas como los trabajadores ya efectivizados, algo que nunca sucedió. Los ingresos precarios, en muchos casos, fueron para cubrir vacantes, incluso en los momentos de reactivación de la producción, como analizamos anteriormente.

"En el año 2000 se firma el contrato, el anexo que era para hacer venir supuestamente, la inversión. Y después iban a pasar todos a 8 horas. No estaba segura la inversión, entonces... había mucha gente... Bueno, fue en la crisis del 2001. Mucha gente de Buenos Aires había venido para acá, y no estaba firme el contrato para... que dejaran la planta nueva. Entonces, lo que decían ellos que necesitaban las 6 horas era para que se instalara directamente, ahí. Y bueno, eso fue en el año 2000, fue instalada las 6 horas" (Walter S).

Es decir, que la precarización de las condiciones de ingreso se vio "justificada" por la incertidumbre de los escenarios para la inversión.

En el marco de la inversión millonaria en la planta MQ200, desde VW anunciaron públicamente traslados de entre 100 y 200 trabajadores desde Pacheco a Córdoba. Al respecto, Piech, presidente del grupo alemán, señaló desde la casa matriz que 700 trabajadores de Pacheco perderían su trabajo o se los trasladaría a Córdoba, como parte de una estrategia global de reducción de 1,3% de los costos,

pensando a futuro en un 9% de ganancias después de impuestos sobre el capital empleado. (Mercado, 22/03/2001)

Para 2001 VW preveía un aumento de la producción de cajas de cambios de 1.500 en ese año (con sus 1.203 empleados) a 2.500 en 2002, y a 3.500 para 2003 (Mercado, 23/03/2001). Tres meses después del esperanzador anuncio, en junio de 2001, Mauricio Businello, gerente de RRHH de VW Córdoba, anunciaba la no renovación de contratos a 214 trabajadores que *"desde principio de año cubrían las tareas de sábados y domingos"*, debido a la baja de los pedidos de México, Alemania, España y Brasil, que harían reducir en 20% la producción del tercer trimestre (Mercado, 25/06/2001). Si observamos los números, resulta factible pensar que se hayan reemplazado contratados por los efectivos provenientes de Pacheco.

La planta MQ250 contaba en ese momento con 1.220 trabajadores (y generaba 600 empleos indirectos) y la MQ200 preveía la incorporación de otros 1.100 directos (y 900 indirectos) desde 2001 y hasta fines de 2003. (LVI, 14/01/2001).

Estas oscilaciones, propias de una reestructuración productiva atada a lo global, se reflejan, por ejemplo, en la trayectoria de Walter S., que después de su incorporación precaria quedó cesante hasta 2002 cuando fue convocado nuevamente y firmó un contrato por tiempo determinado -1 año-, pero a los 10 meses quedó efectivo.

Incluso, en ese período, VW incorporó a los trabajadores despedidos de General Motors, que se trasladó a Rosario: *"Y yo ahí incluso, entré con un montón de gente del gremio, que estaba en GM, trabajando. (...) Entre ellos había muchos que eran delegados"*. (Walter S)

En 2004, con 19 años Maxi logró ingresar por un conocido a VW para cubrir francos. Las redes informales, como señalamos, nunca dejaron de influir en la contratación:

"se me abrió la posibilidad de entrar a Volkswagen por un contacto. Un amigo que teníamos, me hizo entrar el currículum, me llamaron en el verano. Yo estaba trabajando todavía de eventual, la diferencia de salario no era mucha, pero era un trabajo considerado más estable en la industria, con más posibilidades de progreso, etc. (...) Fueron tres años y medio de contratado, trabajaba fines de semana, o cubría francos durante lunes a viernes (...) nos decían que nos iban a dejar efectivos. Todos los años, venía el sindicato nos decían que íbamos a quedar efectivos" (Maxi)

En esta complejidad de fuentes de la "vía rápida" también el gremio juega un papel relevante en los ingresos y los ascensos. Claudio recuerda el ingreso de un compañero suyo alrededor del año 2000:

"En un momento dado, cuando yo estaba trabajando, entró un muchacho a laburar. Estuvo... 3, 6 meses conmigo, de operario raso, digamos, poniendo piezas. Lo llevaron a Mantenimiento Central. Y yo había hablado con él "Che, ¿tenés título técnico?" "No, si yo terminé el secundario de perito mercantil". Lo había hecho entrar el gremio. O, la directiva de la empresa. En un año entró a Mantenimiento. Nosotros hacía 6-8 años que estábamos ahí adentro, Mantenimiento cobraba... 5 veces más que cobramos nosotros."

Mientras tanto, para las incorporaciones por la "vía lenta" aumentaron los requisitos de calificación -y reemplazaron a los otrora curso-evaluaciones de ingreso-, aunque ahora vinculados con el control de sistemas automatizados antes que con habilidades mecánicas:

"desde el año 2000 para acá, yo creo que ya te exigían el curso de metrología y el curso de CNC, control numérico, entonces, ya medio que supone que si vos traés ese título, ese certificado, es porque ya has pasado por esa prueba, supongo yo ya no te la hacían..." (Julio)

Desde 1998, con la habilitación legal de las empresas de servicios eventuales o consultoras, se abrió en el Período del Nuevo Convenio una vía de acceso rápido pero de permanencia dudosa y contratación lenta, o "vía precaria". Ésta generó un paso más para los trabajadores de las ESE en el camino hacia su efectivización. Sus posibilidades de pasar a depender de VWERan menores y los tiempos más largos: *"Si anda bien el tipo, a través de los años, **de los años**, pueden pasar 4, 3...pero nada que ver la época cuando yo ingresé, a lo que fue la forma de contratación del personal. Cambió". (Walter J.)*

Esta situación se da pese a que por ley los trabajadores no pueden mantener el vínculo contractual por más de 24 meses (4 contratos); no obstante, existen casos de hasta 5 años de renovación contractual antes de ser efectivizados. *"Y con la ley de contratos te pueden tener contratados 2 años. Contratos de 6 meses, y a los 2 años si seguís laburando, estás efectivo automáticamente. Eso se cumplió. Hasta que pusieron la consultora" (Claudio).*

Un operario relata:

"Yo entré en el año, 2004...2005, tenía 19 años. Y ahí te van haciendo entrar en la lógica ¿no? Trabajas 12 horas sábados, 12 horas domingos. El domingo a la noche venía tu jefe y te decía 'tenés que entrar el lunes a las 7 de la mañana'. Trabajabas toda la semana de 7 a 4 de la tarde, el viernes te decían 'tenés que trabajar sábado y domingo 12 horas'. O sea que trabajabas 12 horas otra vez, y recién el lunes siguiente tenías un franco para descansar, comúnmente. Esa fue la reactivación de la industria, ese era el ritmo que laburábamos, uno no elegía hacer horas extras, sino que venía tu jefe y te decía '¡te quedas!' y te tenías que quedar. (...) Venían los mismos delegados a meterte miedo, a decirte que te portaras bien, que tenías que hacer horas extras, que había que colaborar si no, no quedabas efectivo. Después en el 2008 termino quedando efectivo, a mediados de año hacen una tanda de efectivización grande, porque ya era mucho tiempo que llevábamos contratados, más de lo que estipulaba la ley incluso". (Maxi, trabajador, ex delegado, 2013)

Como se deduce del testimonio, en 2008 se produjo una tanda de efectivizaciones (Etapas de Conflictividad Subrepticia) sin conflictividad.

En síntesis, desde el año 2000 se generalizaron los ingresos por consultora como "vía precaria", si bien persistieron "vías rápidas", informales y de privilegio y la clásica "vía lenta". Un operario lo resume así: *"En los últimos años, sí. Ponele del año 2000, dos mil y pico, empezaron a entrar por consultora. Un poco por consultora, otro poco por la fábrica, otro por el gremio. Pero en la época nuestra no" (Walter J.).*

- **Período de Ajustes Finales (2010-2017)**

La contratación de personal desde 2010 no presentó diferencias significativas con la etapa anterior, con excepción de una incorporación ficticia de más de 400 operarios.

La etapa de la Oposición Combativa 2010-2012, si bien no revirtió la situación, puso en agenda el tema y marcó una diferencia insistiendo con la idea de que la crisis declamada por la empresa era un pretexto sin asidero para mantener la precarización:

"Nuestros compañeros contratados han firmado hace unos días, una renovación de contrato por un mes. La empresa, aduciendo una crisis irreal que no vemos reflejada, ni en los volúmenes a producir en los próximos meses, ni en la grata novedad del ingreso de 49 trabajadores más, pone a estos compañeros en una situación precaria, y a diferencia de lo que esperábamos (la efectivización luego de más de dos años), les informan que van a estar en condiciones de contrato por un mes, porque no se sabe que puede pasar luego... ¡Otra vez! (...) Merecen ya estar efectivos. Queremos creer, que no pasa esto para desestabilizar una etapa de reclamo y lucha por el bono. Porque si así fuera, sería una falta grave al respeto por la labor sindical en planta y a los trabajadores ¿Qué dice la empresa? "Fíjense como están las demás empresas terminales muchachos, todo mal". Y luego, a nosotros nos presentan volúmenes de cajas que no demuestran a una VW en crisis, sino que por el contrario, incluyen algunas horas extras... Nos solidarizamos con todos los compañeros que esperaban otra cosa..." (La Tuerca 6, julio 2012).

En 2012 la persistencia en la lucha sindical logró el pase a planta de un grupo de contratados, con más de dos años de antigüedad, que venía renovando mes a mes los contratos. En la pugna quedaron pendientes los contratados de Herrería y en 2013, ya en tiempos de Oficialismo Restaurador la Agrupación La Tuerca, ahora en la oposición, denunciaba la situación. Finalmente, se logró la efectivización, luego de varios años de contrato: *"Los últimos, hay chicos que yo conozco de cuando nosotros éramos delegados acá, entraron a la parte de Herrería, los tuvieron 5 años contratados"* (Walter J.).

Pero no solo la defensa de los precarizados disminuye durante la Etapa del Oficialismo Restaurador, sino que también se deja pasar una maniobra ilegal de la empresa, denunciada por la Lista 2, ya en minoría en la CI. En la revista Veintitrés de setiembre de 2013 se publicó una nota en la que los delegados de la Lista 2 (MQ250) denunciaron que VW recibía mensualmente del gobierno provincial - además de las históricas exenciones impositivas- un subsidio por incorporación de 500 operarios, cuando ingresaron sólo 57. Los otros 447 eran empleados ya existentes que pasaron del Convenio de 8,8 horas al de 6,2. Así lo expresó la revista:

"Cuando el 6 de agosto de 2010 la Legislatura aprobó un convenio de inversión entre el gobierno de Córdoba y la automotriz Volkswagen, la firma se comprometió a incorporar 500 nuevos operarios a la planta de producción de cajas de cambio que tenía planificado inaugurar en la provincia. (...) Sin embargo, a un año de que la nueva planta comenzara a funcionar, la automotriz no ha cumplido aún con su parte del acuerdo: sólo sumó 57 nuevos operarios, que configuran un escaso 10% de lo que estableció el convenio. "Todavía esperamos la gran mayoría de los nuevos puestos de trabajo que prometieron", dijo a Veintitrés Fabián Basile, (...) afirmó que "a pesar de lo que está escrito en el convenio, la compañía reubicó personal de las otras plantas para compensar el personal necesario para la ampliación de producción" (Veintitrés, 19/09/2013).

Ariel tomó este hecho como una burla, y asume que estas acciones no son de gremialistas ni de gobernantes que piensan en el trabajo:

"O sea que fue todo una burla, ¿no?, y a la empresa se le dieron beneficios, baja de impuestos, la salida a la circunvalación se le hizo y bueno... no tomaron a nadie; y después quedó la planta nuestra devastada como quedó, con menos gente, con el Turbo plan a pleno... y bueno... Por eso digo, que esas son un montón de pérdidas que yo pienso que un gremialista y un buen gobernante que quiera trabajo para sus pobladores..." (Ariel)

Pese a estas denuncias, la provincia no dejó de enviar los fondos ni sancionó a la empresa por incumplimiento.

- **Cambios en la subjetividad de los ingresantes**

Los delegados oficialistas advierten a los ingresantes sobre los riesgos de conectarse con la agrupación La Tuerca:

"A los que han entrado nuevos, les dicen 'No te metas con estos porque son todos zurdos'" (...) Y hasta ahora, hay muchos que se están dando cuenta, porque, por ejemplo, ahora empezaron a correr la bola de que van a empezar a hacer reuniones por la flexibilización laboral. Y esos mismos pibes que están todos con las remeras del gremio, se están dando cuenta que los perjudicados van a ser ellos. Pero... siguen en la de ellos por ahora ¿viste? No es que eso les da algún tinte de rebeldía, o que dicen "no, voy a luchar por mi familia, o si algún día me caso para comprarme un terreno, una casa con este sueldo cómo voy a hacer". (Fabián)

Esta reflexión del ex delegado de la Lista 2 demuestra que hay ciertas características de selección para el ingreso que restringen las posibilidades de cambio en las relaciones laborales proveniente de los nuevos trabajadores.

Además, su origen socioeconómico y sus trayectorias de formación parecen haberse modificado también, así como su actitud frente al trabajo. Desde una primera lectura a partir de las entrevistas, podemos caracterizar en dos grupos a los jóvenes seleccionados: aquellos de un origen socioeconómico muy humilde que han accedido a la fábrica a través de programas de inclusión laboral y que se sienten agradecidos y hasta deslumbrados por su nueva condición de obreros, y aquellos más ligados a la influencias o relaciones con la directiva o el gremio en los que prima el individualismo y la minimización de ciertos principios que en La Tuerca se consideran innegociables como la lealtad hacia el compañero. Hugo los caracteriza así:

"Aunque había chicos que habían sido tomados de La Luciérnaga, a ellos le costaba mucho más. Endiosaban todo. Y mucho más maleables para la fábrica, el sindicato, todo (...) y aún pibes que no les gustaba..., pero de verse en el lugar que estaban anteriormente, verse ahí. Lo mismo era muy admirable, ver que a soto voce les decían 'Sí, tiene razón' ¿y vos qué les podés decir? A un pibe que viene tan sufrido de la calle ¿qué le podés decir? No le podés exigir nada. Y después está lo otro, sí, yo los detesto realmente. No les importa nada, no les importa nada. De ir a abrazar al tipo que los está traicionando, para mí es la peor lacra, el tipo que es consciente de que quiere estar mejor él, a costillas de cualquier cosa. Siendo usado, ese es el peor para mí. De los jóvenes hay un montón, muchos" (Hugo).

Ninguno de estos perfiles, como indicaba Fabián en la cita anterior, deja entrever potencial de lucha.

6.1.3. Reducción temporaria y permanente de personal

Desarrollamos aquí tres aspectos: suspensiones, despidos y retiros voluntarios. Esto nos permitirá ponderar la fortaleza o fragilidad de los modos de contratación que hemos analizado hasta el momento. Es decir, si existe algún momento en el que el trabajador pueda sentirse tranquilo respecto al mantenimiento de su fuente de trabajo y de sus condiciones salariales.

Siguiendo la clasificación del Observatorio de Conflictividad Laboral de Córdoba, encontramos en las entrevistas y el relevamiento periodístico 11 conflictos por continuidad laboral entre 2002 y 2015, que se desarrollaron mediante 36 acciones.

- **Período de Nuevo Convenio (2000-2010)**

En este período, que coincide con la Etapa de Conflictividad Subrepticia, si bien primó la defensa de derechos de los trabajadores de manera individualizada, a partir de los delegados por sector dentro del espacio fabril, aparecieron aisladamente algunos conflictos que ejercerán como motivadores de la participación de los trabajadores que luego integrarán la Lista 2. En las entrevistas se destacó un conflicto en 2002 por el despido de 100 trabajadores efectivos, donde el sindicato rescató sólo a aquellos que eran afiliados. Otro conflicto se abrió en 2004 por suspensiones de personal debido a una baja de la producción. Los “Talibanes” (delegados que luego conformarían la lista 2) se organizaron y pidieron la implementación de un sistema de suspensiones rotativas denominado 4+1. Éste consistía en la suspensión durante una semana de cada trabajador dentro del mes, a través de la conformación de grupos de trabajadores suspendidos en diferentes semanas, lo que hacía que la producción no se detuviera y los trabajadores estuviesen menos días suspendidos. La empresa accedió, *“entonces nos pagaban a todos por igual y todos teníamos trabajo. Y no suspendían ni echaban a nadie”* (Walter S). A partir de esto, el reclamo por suspensiones rotativas ha sido una constante cuando la empresa ha planteado despidos (para evitarlos) o suspensiones a un grupo o sector.

En razón de la crisis internacional de 2008-2009, las autopartistas y automotrices de Córdoba realizaron despidos, que llegaron a los 1700 trabajadores¹⁷⁷. VW anunciaba el 25 de agosto de 2008 el despido de 356 contratados y 70 días de suspensión para 2009. Se abrió un conflicto que duró entre el 28/11/08 y el 22/02/2009, con 14 acciones de gran impacto. Inicialmente, la Conducción de SMATA planteó la aceptación de los despidos, alegando que ése era el mal menor y que serviría para preservar los puestos fijos¹⁷⁸. Además, propuso que los trabajadores de VW “donaran” obligatoriamente 6 horas mensuales para pagar los subsidios a los despedidos. El cordón industrial reaccionó frente a la ola de despidos y las bases de VW, Iveco y Gestamp rechazaron la actitud del sindicato y sus trabajadores se unieron en el reclamo. Volvieron a verse las calles de Córdoba inundadas de unos 1500 operarios vestidos de azul en una caravana desde Ferreyra hasta el centro de la ciudad donde hicieron pública su

¹⁷⁷ Sumaban 1.700 los despidos de obreros del sector, de los cuales 800 eran de autopartistas; en las automotrices fueron despedidos los contratados para horas extras, fines de semana y feriados. Iveco despide a 286 contratados cuyas renovaciones vencían en el período y suspende casi a la totalidad de la planta; la autopartista Gestamp también despide, pero a los trabajadores que dependían de consultoras.

¹⁷⁸ *“Siempre intentamos mantener el vínculo de los trabajadores con las empresas, por eso aceptamos esta medida de suspender al personal. Entiendo que los muchachos pidan rotaciones pero las empresas no lo aceptan por cuestiones logísticas”, se defiende el secretario de Prensa de la organización, Leonardo Almada”* <http://www.prensared.org/4930/la-rebelion-de-los-pibes>.

situación. El desarrollo de las acciones se observa en el cuadro N° 10. El conflicto finalizó (para VW) sin despidos, la empresa mantuvo suspensiones rotativas de las cuales pagaba una pequeña parte del salario¹⁷⁹ y el Estado nacional subsidiaba otra parte, llegando a completar entre ambos alrededor del 60 y 75% del mismo. Además, se concretaron arriba de 40 retiros voluntarios.

Cuadro N° 15: Conflictividad vinculada a despidos y suspensiones entre 2002 y principios de 2009				
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPAC.	RESULTADO
2002 3 AC	No al despido de 100 trabajadores efectivos	Asambleas	Delegados y Trabajadores	Vuelven a trabajar 50, los que estaban afiliados a SMATA
		Paro por 48 horas	Delegados y Trabajadores	
		Negociación	Conducción	
2004 1 AC	Suspensiones rotativas 4+1	Negociación	Delegados	Suspensiones rotativas 4+1
11/2008 a 2/2009 12 AC	VW anuncia 356 despidos de contratados y 70 días de suspensión para toda la planta para 2009. Aceptación de los despidos en VW, alegando que ése era el mal menor y que serviría para preservar los puestos fijos. "Donación" obligatoria de 6hs mensuales para pagar subsidio a los despedidos.	Asamblea de Smata	Todos. Desde la base de la asamblea nació un fuerte rechazo	Lo que obligó a la burocracia a convocar a una movilización para lunes siguiente al Ministerio de Trabajo con abandono de planta por la mañana
		Asamblea	Bases + 400 trabajadores IVECO	
	No aceptación de despidos ni donación de horas.	Abandono de tareas. 1º Caravana de obreros automotrices a Min. Trabajo.	Todos (incluidos Gestamp e Iveco)	Audiencia 9 hs (12 hs IVECO, a la tarde Gestamp) El gremio negocia por empresa
	No a despidos ni suspensiones	1º Audiencia en Ministerio de Trabajo	Conducción	Ministerio intimó a VW y que al menos hasta próx. audiencia, no habría despidos.
		2º Audiencia Min. Trabajo	Conducción	Aceptó propuesta de VW de convertir los despidos en suspensiones hasta el 31/03. VW ofrece pagar \$500/mes a

¹⁷⁹ Para los trabajadores de las otras dos empresas el resultado fue negativo: los despidos de Gestamp pertenecían legalmente a Consultoras de empleo, lo que planteó problemas de encuadramiento sindical que dejó solos a los trabajadores en la lucha. En Iveco no sólo se concretaron los despidos sino que parte de los trabajadores nunca recibieron indemnización, se expulsó de SMATA a los delegados que acompañaron la lucha, algunos de los despidos conformaron una cooperativa (con apoyo de los gobiernos provincial y nacional y de la conducción de SMATA) que no logró subsistir.

				los suspendidos y SMATA reclama \$1.400. "La provincia gestionará fondos ante Nación para incrementar cubrir el resto.
		2º Audiencia Min. Trabajo	Conducción	368 contratados mantienen su trabajo hasta el 31/03/09 pero están suspendidos. 46 de ellos aceptaron la indemnización. Aceptó propuesta de VW de convertir los despidos en suspensiones hasta el 31/03.
		3º Audiencia Min. Trabajo-Acuerdo	Conducción	VW ofrece pagar \$500/mes a los suspendidos y SMATA reclama \$1.400. El Estado nacional acepte poner plata: "La provincia gestionará fondos ante Nación para incrementar cubrir el resto.
	Hay 220 trabajadores eventuales con panorama sombrío	Declaraciones en medios	Conducción	Nación no envió aún los \$350 mensuales acordados en diciembre. VW planea suspender a 1050 trabajadores en febrero
	No a despidos ni suspensiones	Negociación - Acuerdo	Conducción	Acta rescinde los contratos de trabajadores de Iveco, Gestamp y VW
	Continuidad de contratos que finalizaban el 31/03	Marcha a Casa de Gobierno	Bases (VW, Iveco y Gestamp)	Sereno se compromete a reunión con los empresarios el 12/02.
	"El eje central del conflicto es el acta firmada a espaldas de los trabajadores, en el Min. de Trabajo, entre gremio y empresa. Se nos traiciona, se había firmado para quedar en la calle"	Entrega de petitorio a Sec. Trabajo Sereno		
	Continuidad de contratos que finalizaban el 31/03	Reunión en Sec. Trabajo con Iveco	Bases (VW, Iveco y Gestamp)	
	Solidaridad con contratados Iveco y Gestamp	Manifestación fuera de la Secretaría		

	Que SMATA convoque a asamblea general	Marcha hacia SMATA	Bases (VW, Iveco y Gestamp)	Directiva y delegados los reciben detrás de un vallado. Hay 118 pedidos de PPC. Discusión en Legislatura sobre ley protección del empleo (Leg. Varas –UOM-) y Serenio (Sec. de Trabajo)
	Estabilidad de fuentes de trabajo	"Agrupación de Mujeres de automotrices en lucha"	Mujeres de trabajadores	Acompañamiento familiar de trabajadores
2/2009 a 4/2009	No a 250 despidos de trabajadores efectivos	Asamblea por turno	Todos	Pedir: Reparto de las horas de trabajo sin rebaja salarial.
	Asamblea general y movilización de los trabajadores de SMATA		Bases	Organizar Asamblea general y movilización de todos los trabajadores de SMATA
	No a 250 despidos de trabajadores efectivos	Negociación	Conducción	VW había anunciado que "le sobran" entre 250 y 500 trabajadores de una planta. Abrió retiros "voluntarios" y jubilaciones anticipadas y dejó abierta la posibilidad de despedir a quienes no entren en esos planes.
				Suspensiones rotativas al 75% hasta 31/03 y jubilaciones anticipadas
				Resol. Sec. de Trabajo de conformar una "mesa de diálogo" para "diseñar esquemas de suspensiones"
7 AC	En esta fábrica la posibilidad de luchar por el reparto de las horas de trabajo sin tocar el salario, se puede demostrar fácilmente	Declaraciones en TV	2 Trabajadores (bases)	La Provincia ya pagó \$ 239 mil en subsidios para sostener 826 empleos de pymes con PPC. Hay 135 pedidos por 2.370 trabajadores A dos semanas de que finalice la prórroga de los contratos, la mayoría de los "eventuales" suspendidos en VW y Gestamp habría arreglado su desvinculación.
	No a despidos y suspensiones "que la crisis la paguen los	Movilización a casa de Gobierno	Plenario Abierto en Defensa del Trabajo y el	Integrado por organizaciones gremiales, políticas, sociales y trabajadores despedidos de

	empresarios, los terratenientes y los banqueros” y por la plena vigencia de los derechos sindicales de los compañeros trabajadores		Salario	Iveco, Volkswagen, Gestamp, Renault, Fiat, CIVE y Hospital Español
	Reincorporación de suspendidos	Audiencia en Secr. de Trabajo	Conducción	Reincorporación hasta el 30/06 con reducción 25% horas de trabajo para todos
		Asambleas resolutivas en fábrica	Delegados y trabajadores	
		Audiencia en Secr. de Trabajo -Firma Acuerdo	Conducción	Repro (Nac) de \$600 mensuales para 1.700 empleados. Caen en octubre por fin de crisis.

Para el conflicto en 2008-2009 podría decirse que la existencia de cierta organización en la fábrica VW, además de la presencia de delegados independientes de las decisiones de la conducción y la voluntad de contratados y efectivos de involucrarse en este conflicto, llevó a que se sostuviera en el tiempo y se evitaran los acuerdos con despido entre SMATA y VW. En las otras dos empresas no se pudo lograr la continuidad laboral. Hay sólo una acción deliberadamente en contra de la Conducción, al final del conflicto que reviste relevancia porque implicó la presencia física de los trabajadores en la calle, demandando al SMATA. Esto podría ser un salto en la escalada de conflictividad intrasindical.

Para 2009 la sensación de crisis estaba generalizada socialmente. En el sector automotriz, las suspensiones y despidos seguían incrementándose. Un nuevo intento de despidos en VW, esta vez de personal efectivo, generó otro conflicto ni bien terminado el anterior (desde fines de febrero hasta fines de abril de 2009, con 7 AC). Sin embargo, junto con la difusión de la noticia, abrió la posibilidad de retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas, opción que le permitió cierta reducción de personal en el conflicto anterior. La advertencia de que quienes no adhirieran a estas “opciones” podrían ser despedidos suena a amedrentamiento, reforzado por las denuncias de los delegados de la lista 2 del asedio que sufrían los trabajadores para acogerse a estas modalidades o a la reducción de la jornada laboral.

Desde los delegados de la Lista 2, y apoyados por las bases, surgió una denuncia y un pedido. La denuncia refería a la inexistencia de crisis en VW, que consecuentemente estaría utilizando el contexto para justificar despidos. En concreto, afirmaban que

"Existen dos plantas (MQ200 y MQ250) (...) Sin embargo dos delegados explicaron a un noticiero de TV cómo la empresa puede sostener los puestos de trabajo y no hay necesidad de despedir, ni rebajar salario. Uno de ellos dijo 'hoy en MQ 200 se están produciendo 2100 cajas por día, a un precio de 350 dólares, lo que da un total de 755 mil dólares, es decir 2 millones 650 mil pesos. Con una jornada y media o dos de trabajo, se

pueden abonar todos los salarios de los obreros'... a lo sumo con 3 ó 4 jornadas se hubiesen podido abonar incluso los salarios de los contratados que fueron despedidos".

De esto, afirmaban que quedaba demostrado que los despidos no eran necesarios y que se podían repartir las horas de trabajo sin tocar el salario (PTS, Regional Cba. 6/03/2009). Al menos algo de esto debió ser cierto, dado que el 19/10 el diario La Voz afirmaba:

"La planta de cajas MQ-200, que se exportan casi en su totalidad a Brasil, está trabajando al máximo. Se ensamblan 2.130 unidades por día y se pagan horas extras para cumplir con la demanda. La planta de MQ-250, la producción es de 1.100 cajas diarias" (20% menos que antes de la crisis internacional). "En la actualidad, VW reúne a 1.730 empleados, de los cuales, 1.580 están en las líneas de producción. Es posible que en poco tiempo deba incorporar más personal" (La Voz del Interior, 19/10/2009).

El informe también mencionaba que las automotrices comenzaban a recuperar sus niveles de producción.

Al mismo tiempo que la acumulación de fuerzas de la oposición gremial, que en un contexto desfavorable logró victorias parciales, se observaba la emergencia de la disputa abierta base-conducción, cuando los delegados exigían a la dirigencia de SMATA unificar a los trabajadores mecánicos en una asamblea general para fortalecer la lucha contra despidos y suspensiones en el sector. Además, se sumaron nuevos actores a la lucha y las organizaciones sociales que se solidarizaron en el conflicto anterior se fortalecieron y ampliaron sus acciones de apoyo a los trabajadores.

Mientras tanto, el Estado comenzó a desarrollar acciones para revertir despidos y suspensiones. El gobierno nacional aportó entre abril y octubre \$600 para los 1.700 empleados del sector suspendidos, mediante transferencia directa vía ANSES; estos subsidios denominados REPRO cayeron en octubre al observarse la recomposición del sector. El gobierno provincial pagó \$5.026.000 entre 2008 y 2009 a Fiat, Iveco, Volkswagen y Renault por nuevos puestos de trabajo (\$400 por cada empleo) y las bonificaciones impositivas en Ingresos Brutos, sellos e Inmobiliario, además del beneficio por excedentes en el consumo de energía. Adicionalmente aportó \$ 239.000 en subsidios para sostener 826 empleos de PyMEs con PPC desde diciembre a febrero. Existían en ese momento 135 pedidos de PPC por 2.370 trabajadores, lo que, de aprobarse, implicarían más erogaciones para sostener los empleos. También se convocó a 2 reuniones del Consejo Económico y Social de la Provincia (con presencia de los ministros de Gobierno y de Industria), que establecieron normas de organización y funcionamiento del núcleo integrado por diferentes sectores y se fijaron el temario que desarrollará en los futuros encuentros. Se coincidió en que las propuestas e iniciativas que surjan deben estar orientadas al mantenimiento de los puestos de trabajo y todas las acciones que contribuyan para la contención social. Es decir, no hubo innovaciones ni respuestas efectivas desde este ámbito de concertación.

Del último conflicto (febrero-abril de 2009) se lograron revertir los despidos, que se convirtieron en suspensiones con reducción del salario, parte del cual fue aportado por el Estado. La reducción de personal nuevamente se produjo por la acción caso por caso del área de RRHH de VW para lograr que los trabajadores se vayan de la empresa.

- **Período de restructuración de Ajustes Finales (2010-2017)**

En el año 2010 y cuando ya es evidente la recuperación productiva de la industria automotriz en general y de VW en particular, fueron las elecciones gremiales. Hasta ese momento, la representación había sido por presentación individual en el sector de trabajo del candidato. En ese período, SMATA establece un cambio en el modo de elección, que debía hacerse por lista (que obliga a tener representación en todos los sectores de las plantas). Comienza la Etapa de Oposición Combativa (12/2010 a 11/2012), donde los delegados más activos y no dependientes de la voluntad de la Conducción, lograron constituirse como lista y ganaron la representación completa de la fábrica. Sólo en una oportunidad VW intentó desvincular un número que osciló entre 88 y 104 contratados, según la fuente de consulta. La acción desplegada el 16 de diciembre por delegados, CI y trabajadores, un corte de calle en la puerta de la fábrica, incluyó otras demandas conjuntamente y lograron impedir los despidos: *"No a desvinculación de 88-104 contratados. Que la empresa se sienta y firme ante el Ministerio de Trabajo recontractación el 23/01/12 como aseguró VW. Adelanto del aguinaldo, alrededor del 20/12 como siempre e Inclusión de Delegados CI en negociaciones paritarias"*. Cabe recordar que 2011 fue récord en producción y 2012 descendió levemente, para recuperarse en 2013.

En la Etapa de Ofensiva Restauradora, mientras que VW anunció en agosto de 2013 la fabricación de un nuevo modelo, aplicó suspensiones al personal. Los delegados de la Lista 2 señalaban que por los volúmenes de producción que manejaba VW en el mundo las suspensiones no estaban justificadas. Así se inició el primer conflicto del período.

En el segundo conflicto SMATA justificó y se identificó con la decisión empresarial. Prensared analizó y reprodujo las afirmaciones de su Secretario de Prensa, Leonardo Almada

"Se había un armado una protección de mano de obra para fabricar un millón de autos y de repente se van patentar 650 mil. Me parece que más que obvio que hay un excedente de producción que no se va a vender'. Al ponderar los actuales niveles de comercialización, el dirigente reconoció que 'va a haber problemas con la gente. Se está procurando es que no haya despidos, por ahí habrá algunas suspensiones y los compañeros cobrarán algo menos'. 'Estamos esperando que la situación se revierta y se recupere la producción pronto'"
(Prensared,s/d)

Con el aval del gremio se abrió así una seguidilla de suspensiones esporádicas (no más de uno o dos días consecutivos, entre junio y noviembre) por falta de insumos. A partir de agosto la presión de los trabajadores logró que SMATA negociara que las suspensiones se pagaran al 100% porque el problema era de logística de la empresa que no tenía los insumos necesarios. Legalmente, si no hay crisis y los problemas son de gestión, corresponde pagar el salario completo. Ninguna crisis justificaba estas bajas en la producción.

Cuadro Nº16: Conflictos por suspensiones entre 12/2012 y 11/2014			
ECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN
gosto a fin de nov. 2013 AC	Suspensión de 270 operarios por 10 días al 100% del salario por la caída de ventas en sus mercados internacionales (e inversiones por 17 millones de euros)	Declaracione s públicas	Delegados Lista 2
	Denuncia represalias contra los trabajadores que denunciamos la explotación de la empresa y a la burocracia sindical		
	No hay baja en las ventas. VW está acumulando stock mientras realizan la actualización tecnológica.	Declaracione s Revista Veintitrés	Delegados Lista 2
	70% de la fábrica suspendida	Denuncia Ministerio de Trabajo de Nación	Delegados Lista 2
o/05/14 6/6/14 AC	Con 60 jubilados anticipadamente y 19 despedidos, la empresa produce más. No hay crisis. No a las suspensiones	Declaracione s Clarín	Delegados Lista 2
	1.000 suspendidos por 2 días (19 y 20/05) por falta de componente porque VW no paga a proveedores.	Fbk La Tuerca	Lista 2
	Suspensiones no fueron informadas por delegados MQ200 (Lista 1)		
	Pretenden pagar 100% del neto, no del bruto, como establece la LCT		
	VW suspende a 1100 operarios de MQ200 A y B por falta de una pieza por 2 días (3 y 4/06). Cobrarán el 70-75% de su salario. No causó ninguna sospecha la resolución Min. Trabajo y la pieza faltaba (Cba24n, 6/04/2014)	Firma Acta acuerdo VW-SMATA en Ministerio de Trabajo	Conducción
	Suspensión de un día (06/06) de trabajadores de una planta por falta de material (LVI, 6/06/2014)	Comunicado de Prensa	Conducción (Sec. SMATA Cba- Almada)
		Declaracione s La Voz	Conducción (Sec. SMATA Cba- Almada)
4/08/14	750 suspensiones por un día, con pago de 75% del salario por caída en demanda de Brasil en planta MQ200	Negociación -Acuerdo ¹⁸⁰	Conducción
08/11/14	Almada: Esperemos que el excedente de producción disminuya pronto y no haya despidos, quizás algunas suspensiones"y los compañeros cobrarán	Declaracione s radiales	Conducción

¹⁸⁰Después, el 18/8 suspendieron por 9 días a 270 trabajadores, al 100% pero no hubo protestas ni declaraciones

AC	algo menos".		
	750 Suspensiones el 05 y 8/11: se para la MQ200. Hay 3500 en toda la industria ¹⁸¹ .	Declaraciones FBK	Lista 2
	Pedido de asamblea general a SMATA		
	Pedido de asamblea general a SMATA	Declaraciones FBK	Lista 2
	SMATA es vocero de VW		
	La defensa de los trabajadores no es aceptando suspensiones por causas no generadas por éstos	Declaraciones en La Tuerca 08/2015	
	Toma de decisiones mediante asambleas de trabajadores.		

En la Etapa de Eliminación de la Disidencia, Conducción sindical y VW dieron un paso más en el avasallamiento de los derechos laborales a través de un acuerdo firmado el 24/06/2015 que preveía entre 450 y 750 suspensiones de 6 días (entre el 10 y 20/07) pagando el 75% en MQ200 por baja en demanda Brasil. Pero el Secretario de Prensa de SMATA Córdoba afirmó que las suspensiones en VW eran por una “parada técnica” (Cadena 3, 24/06/2015; LVI, 9/07/2015). Desde el punto de vista formal, como dijimos, nuevamente se pusieron en juego las relaciones de fuerza que se ocultaban bajo la discusión formal del porcentaje del salario a pagar a los suspendidos: si el motivo es técnico / de gestión el 100%, crisis el 75%. Como es habitual la empresa esgrimía la baja demanda de Brasil, pero en verdad la inactividad de dos de las plantas de la fábrica obedecía a la readecuación para la producción de una nueva caja (MQ200 de 6 velocidades), que incluye desde la línea de montaje hasta el estibaje. La dificultad para organizar a los trabajadores, temerosos de los despidos, impidió que los dos delegados de la Lista 2 pudiesen organizar medidas colectivas de protesta¹⁸².

Existieron toda una serie de suspensiones individuales de personal que son como castigo por alguna supuesta acción incorrecta de los trabajadores. Se desarrollarán más adelante porque están más vinculadas con el disciplinamiento que con la dinámica contractual.

- **Retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas**

El último aspecto que abordaremos, y que se han generalizado desde fines del tercer período y hasta la actualidad, son los retiros voluntarios. Como vimos en el capítulo 2, son una opción planteada por el Ministerio de Trabajo provincial para “evitar despidos”. Estos se han convertido en una manera muy efectiva de reducción de personal y de costos laborales por ser casi imperceptible, ya que las negociaciones son entre el trabajador individual y RRHH. Esto ha implicado que para 2017

¹⁸¹ Despidos y retiros voluntarios en todas las automotrices y autopartistas. En VW no hubo despidos y pocos se fueron por retiro voluntario por la lucha de los delegados

¹⁸² Lo expresan en la 5ª AC con declaraciones en el volante de la Agrupación

prácticamente no haya personas mayores de 50 años en la planta, con excepción de los suspendidos de La Tuerca.

"(...) no queda nadie que fuera mayor de 50 años de edad. La mayoría a los de 52, 53 o están suspendidos, o han arreglado de alguna forma. Los de 58 en adelante les hicieron retiro voluntario. Si te ibas, te daban un vehículo, te daban... plata y, y qué sé yo, lo que tenés sueldo hasta que te jubiles. Entonces, a los tipos les conviene tenerlos afuera pagándole un mínimo, por 4 ó 5 años más el sueldo, que era de \$35.000. A lo mejor, hoy día, un chico de categoría H1 que entra ahora, por 2 años lo tienen por \$15.000 ó \$12.000 al mes. Eso es lo que entra ahora." (Walter S.)

Además, la empresa prevé reducir el promedio de edad para marzo de 2018, según lo señaló Arce, del SMATA, y lo relata un operario suspendido ilegalmente:

"Pero hoy no se jubila nadie ¿eh? es más, la empresa ya largó un comunicado, como que quiere que el promedio de edad de los trabajadores sea de 36 años (...) en una reunión de mandos medios (...) Que no querían que tuvieran más de 36 años, dijo. Bueno, básicamente no se va a jubilar nadie. Los que ya están, ya están. Pero nosotros... ya nos van a jubilar, es decir, va a llegar un día que venga la empresa y nos va a decir 'Ud señor, hay esta plata pero usted ya no... el lunes...'" (Antonio)

Más allá de si 36 años de edad es el tope o el promedio que buscan alcanzar, este rumor refuerza la idea de la corta "vida útil" del trabajador mecánico, y la clara intención de que la empresa va a presionar para el retiro de los trabajadores antes de su edad jubilatoria.

Y en estos cambios no sólo la empresa es la responsable. El 19/04/2014 la Voz del Interior publicaba: *"El miércoles, dirigentes del SMATA, el sindicato de los mecánicos, acordó con la empresa Volkswagen, un plan de retiros anticipados que implica una reducción de 700 puestos"*. El retiro voluntario es un ejercicio de presión de la gerencia de RRHH sobre los trabajadores, reforzando los mecanismos de individuación, de pérdida del lazo colectivo. Es la forma en asegurar que el sindicato no intervendrá y no sufrirá la presión de las bases. Para fines de 2017 esta cifra no se había alcanzado; ni siquiera si les sumamos los 100 suspendidos de la MQ250 durante 12 meses que forzaron 15 trabajadores a aceptar su salida de la empresa. Que no sea tan fácil para la empresa "arreglar" con todos para que se vayan quizá hable de resistencias individuales, subrepticias, pero que retrasan los planes de restructuración de la empresa y suponen cierto potencial para la lucha colectiva. Finalmente, reproducimos una denuncia y una explicación detallada en el Volante La Tuerca de Agosto de 2015 sobre la ilegalidad y las condiciones desfavorables que generan en la jubilación los retiros voluntarios y las jubilaciones anticipadas, y los derechos de indemnización que tienen los trabajadores que sufren enfermedades laborales. El texto destaca además que tanto el retiro voluntario como la jubilación anticipada constituyen un despido.

"Los 'retiros voluntarios' no existen en la ley. Han sido un invento de las empresas para eliminar a los trabajadores que ellos consideran viejos, enfermos, etc. Ningún trabajador puede ser obligado a irse de una empresa por estas causas, y menos bajo las condiciones que Volkswagen suele imponer. Sepan Compañeros, que: 1- En un retiro de este tipo, su jubilación se verá reducida. La reducción se produce porque la empresa no pagará vacaciones (35 días al año) ni aguinaldo, desde que Uds. aceptan un retiro anticipado hasta que se jubilan. De esa forma aportan por sólo 12 meses en lugar de 14 meses por año. Tengan en cuenta que son los

últimos 10 años de remuneraciones los que se computan para el cálculo jubilatorio; 2- Si están con dolencias que signifiquen un 66% de incapacidad por la suma de todas las afecciones (asma, depresión, hipertensión, artrosis, várices, columna, cardiopatías, oídos, etc, etc) tienen derecho a cobrar a la empresa una indemnización extra igual a un mes de sueldo por cada año de servicios prestados (art. 212, párrafo 4to, ley de contrato de trabajo). Esto es aparte de la que podemos exigirle a la A.R.T.; 3- Tengan Uds. en cuenta, que las indemnizaciones deben ser calculadas en base al sueldo más alto y en bruto, es decir sin descuentos de ley¹⁸³.

Respecto de los trabajadores que deciden irse de la empresa –en especial a los suspendidos de La Tuerca-, un ex despedido afirma:

"Tenés un sueldo, los beneficios que estando en la calle no tenés. Tenés un horario. Pienso que se equivocan los que arreglan. Ojalá les vaya bien, que cobren mucho, pero muy mucho. No les va a compensar todo lo que hicieron" (Hugo).

La historia del país también enseña de las dificultades del cuentapropismo, de las limitadas opciones de salida laboral disponibles –al menos comparables con la remuneración en una automotriz- y de lo poco que dura el dinero de la indemnización si no tiene un destino seguro, sobre todo en períodos de crisis:

"Hasta ahora viene funcionando en el caso de FIAT y de Renault, donde... indemnización más unos pesos más, y promesa de beneficios de obra social, más la intimidación del gremio y de la fábrica, llevan a que muchos trabajadores, TODOS LOS TRABAJADORES, abandonen la producción y su trabajo por... una alternativa laboral afuera independiente. Ahora, los que peinamos canas, que vivimos la crisis del 2000, sabemos que... el primer fiambre del sánduche, de una crisis económica, son los cuentapropistas. ¿Por qué? Porque no tienen ni la capacidad negociadora colectiva de un sindicato -más allá de quién lo maneje- ¿no? ni tienen el capital necesario para... vivir de la timba financiera, o de producciones básicas..." (Sergio)

Tenemos testimonios, además, que cuando el despido está vinculado con persecución sindical, las dificultades de ingresar a otras fábricas son mayores, en particular si el sindicato se ve involucrado. Lorenzo nos cuenta sobre otro despedido, que logró entrar a un par de empresas, y la última fue en Coca Cola,

"le dieron la ropa todo, y lo llaman de personal un día y le dijeron que se fuera, y habló con un delegado y le dice... '¿vos por casualidad tuviste problemas en la Volkswagen?', porque acá entró el detalle que estás en conflicto con esa empresa'. Y sí, estaba con los juicios de reinstalación. En personal le dijeron que lo desvinculaban de la empresa por ser conflic... porque tenía un antecedente de conflicto con una multinacional como la Volkswagen. Decidió arreglar, y está trabajando en... [otra provincia]"

Walter Silva, que fue despedido y reincorporado por orden de la justicia relata:

"Había momentos en que quería bajar los brazos, dejar todo, 'que se vaya todo a la mierda' y empezar una vida nueva, olvidarse de la fábrica y todo eso. Pero, era muy difícil, por el tema de que vos construís toda una vida, venís de estudio, venís,... y que vayas a otra fábrica y te rechacen. Porque... cuando me echan a mí de

¹⁸³ Hemos omitido las negritas y mayúsculas sostenidas presentes en el original para facilitar la lectura.

VW, empecé a probar en otras empresas. Sí, entraba. (...) Antello se llamaba una fábrica que trabaja para Renault, que hacen los trenes traseros para los autos. Y bueno, fui ese día (...) 'Estamos necesitando urgente técnico de calidad, que sepa manejar...' 'Bueno, mirá, yo sé manejar eso', 'Ah, ¿y sabés hacer gráficos y todo eso?' 'Sí, sí, lo sé hacer' 'A ver, mirá, practicá' Y practicaba, todo, ahí. 'Uh, bárbaro. Mirá, bueno, vamos a hacer una cosa. Vos el viernes venite, hablamos con recursos humanos, y te vamos a probar'. Iba el viernes. 'Bueno, a las diez de la mañana te vamos a dar la ropa, cosa que vos te presentes, y...'. 'Che, loco' al mediodía. 'Te llaman de Recursos humanos'. 'Bueno' 'Debe ser para que firmes los papeles, todo eso'. Voy a Recursos Humanos y me dicen 'Che, loco, acá... sale que tenés conflicto con... con SMATA', 'No, yo con SMATA no tengo nada, lo que tengo es con VW. Sí, tengo un juicio con VW, por el tema de la reincorporación'. 'No, no, no, pero acá salís como en rojo, -dice- acá, con el tema de SMATA, no te vamos a poder tomar'.

En este capítulo hemos desarrollado las disputas entre las reestructuraciones que buscaba implementar la empresa y la conflictividad laboral que surgió a partir de la resistencia a las mismas en cuanto a la dimensión contractual de esta relación; es decir, salarios y modos de contratación. El foco del análisis era el contenido de lo que se demandaba, siguiendo un criterio histórico. Ahora bien, transversalmente a estas luchas los problemas de representación sindical aparecieron con mayor o menor protagonismo.

Para ilustrar cómo se articulan las reestructuraciones productivas, las resistencias y los problemas de representación, hemos seleccionado la movilización laboral vinculada a la dimensión contractual más importante que protagonizaron los trabajadores de VW en los años de referencia. Era también la que menos posibilidades tenía de triunfar, ya que intentaba revertir 19 despidos por discriminación y persecución sindical a activistas y simpatizantes de la por entonces Lista 2.

En ella buscamos también comprender en profundidad la dinámica entre conducción sindical y Lista 2-La Tuerca -que afecta a la direccionalidad del conflicto- y dar cuenta de la capacidad combativa de la agrupación: el alcance y contenido de las demandas, quiénes están involucrados, y cómo reclaman.

En el tratamiento de estas movilizaciones nos valemos de categorías que provienen en parte del OCLC. En este sentido, sus categorías aportan al análisis de la conflictividad laboral, a la vez que su aplicación a estas movilizaciones contribuye a probar y ajustar las mismas a la luz del caso concreto.

6.2 Movilizaciones Laborales por el Despido de 19 activistas

- **Contexto previo**

Recordemos que en 2010, en las elecciones de delegados -en lugar de la habitual lista única con candidatos digitados desde la conducción gremial-, ganó una lista opositora de trabajadores de un espectro amplio: desde activistas de izquierda hasta trabajadores que declaraban no interesarse en política, pero estaban hartos de la connivencia del gremio con la empresa. Se trataba de la lista 2, que gestionó de una manera cuidadosa pero firme los problemas de la fábrica, denunció los accidentes, las extorsiones, las condiciones de trabajo, enfrentó a los funcionarios. En noviembre de 2012, hubo nuevamente elecciones para renovar los delegados de base. La conducción del SMATA

elaboró estrategias para impedir que la lista 2 ganara nuevamente. Rompió con el cálculo unificado de votos de todos los trabajadores para la asignación de los cargos de delegado y lo cambió por el cálculo por planta, acompañada por el traslado de trabajadores entre las distintas plantas previo a la elección de manera tal de reducir las posibilidades electorales de la lista 2.

“El resultado de estos dispositivos fue que aunque la lista 2 obtuvo más votos en total, la mayoría de los delegados quedaron bajo el control de la burocracia sindical. En números, estas “maniobras” se tradujeron en 9 delegados para la lista uno y 7 para la dos” (Della Corte, et al, 2013)

- **Caracterización del conflicto**

“En la ciudad de Córdoba (...) A DOS días del mes de Enero de dos mil Trece (...) Queda usted despedido a partir del día de la fecha haberes pendientes e indemnizaciones pendientes, a su disposición conforme término de ley. Certificación de servicios y demás documentación a la que alude el artículo Ochenta de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 8o LCT) a su disposición en esta empresa a partir del día siete de Enero de dos mil trece (07/01/2013). En cumplimiento de lo establecido por la Ley 19.587, deberá usted concurrir a la Clínica de Planta el día siete de Enero de dos mil trece (07/01/2013) a las once horas (11:00 hs) a efectos de someterse al pertinente examen médico post-egreso, deslindando responsabilidad en caso de no concurrencia”

De esta manera, el 2 de enero de 2013, durante el período de vacaciones, 19 trabajadores se enteraban de que la empresa VW los había despedido sin causa¹⁸⁴. En su mayoría eran activistas y simpatizantes de la Lista 2, y algunos de ellos habían participado de las elecciones de noviembre de 2012 en calidad de fiscales de la misma. El secretario del SMATA Córdoba, Omar Dragún, era por ese entonces Ministro de Trabajo de la Provincia, en una demostración sin sutileza alguna de las “relaciones carnales” entre empresa, gobierno provincial y conducción gremial.

Los trabajadores despedidos, junto con los delegados de la Lista 2 que volvieron de sus vacaciones para acompañarlos, buscaron en primera instancia el apoyo sindical de SMATA, que no demoró en mostrarles una amplia variedad de estrategias disuasorias, de las más sutiles a las más grotescas, para convencerlos de tomar el dinero de la indemnización y aceptar el despido. Incluso, Miranda, el secretario gremial de SMATA Córdoba, era testigo por parte de la empresa en el juicio contra uno de los despedidos, según comentaron ellos en asamblea¹⁸⁵.

Gran parte de los despedidos quería volver a trabajar a VW, precisamente porque consideraban su despido injusto y discriminatorio. Unos recurrieron a los abogados del Centro de Profesionales por los Derechos Humanos (CeProDH) otros al profesional de CTA; hicieron presentaciones ante el Instituto Nacional contra la Discriminación (INADI) y en la justicia federal; se reunieron con legisladores, funcionarios, autoridades universitarias, sumaron el apoyo de partidos políticos y de organizaciones sociales, hicieron cortes de calles frente a la fábrica; participaron de actos y marchas. Lograron así cuatro cautelares de la justicia nacional que instaban a la empresa a reincorporar a los trabajadores.

¹⁸⁴ El despido “sin causa” es un formato legal que obliga al pago de indemnizaciones. Art. 245 LCT.

¹⁸⁵ Asamblea de delegados y trabajadores despedidos luego de una instancia de negociaciones en el Ministerio de Trabajo Provincial. Grabación realizada por Elizabetta Della Corte el 30/01/2013.

En medio de toda esta lucha legal y social, los trabajadores encontraron nuevamente respuestas a sus acciones por parte de la empresa y del sindicato, siguiendo la misma línea de generar miedo. Se destacan aquí tres acontecimientos de conflictividad abierta en 2013.

El primero de ellos sucede a fines de mayo, cuando los trabajadores despedidos y los delegados de la Lista 2, junto a otros compañeros, se acercaron a las demás automotrices y autopartistas a repartir “La Tuerca” -la publicación de la Lista 2 en VW-, para dar a conocer su situación y reunir solidaridades. En IVECO se encontraron con un grupo de “compañeros” del SMATA, que intentaron impedir sus actividades y los agredieron. Unas horas más tarde, el entonces Ministro de Trabajo y Secretario General de SMATA, renunciaba a su cargo ministerial para retomar sus actividades sindicales. Había que ordenar mejor el gremio.

El segundo se produce luego de la resolución favorable de las medidas cautelares en junio, con los fallidos intentos de ingreso a la fábrica de tres de los trabajadores que la empresa había despedido. Con pocos días de diferencia, y respaldados por la resolución judicial, cada uno se presentó con su abogado a la planta, para reincorporarse a sus tareas, hecho que se vio impedido por la seguridad privada, el personal de recursos humanos de la empresa y por la policía provincial. Se labraron actas sobre el incumplimiento de medidas legales por parte de la empresa y por la presencia de la policía dentro de la fábrica.

El tercero se produce el 13 de noviembre de 2013, a un año del fraude en las elecciones de delegados, cuando Silva y Palacio –dos de los despedidos con resolución de medidas cautelares favorables- lograron entrar a la fábrica sin ser identificados y se acercaron a pedir los instrumentos de trabajo y que se les asignaran tareas. La empresa respondió por la negativa y permitió la actuación de Infantería y de la policía provincial para sacarlos de la planta. Unos 60 compañeros los rodearon para evitar que fueran reprimidos. La empresa decidió parar la producción y reubicar a los trabajadores del sector. Consultado por los medios y por la justicia, SMATA y VW negaron la situación. Los delegados de la Lista 1, oficialistas, instaban a los trabajadores a convencer a sus dos compañeros de abandonar la lucha para no perjudicarlos. Nunca apareció la orden de intervención de la justicia para habilitar la entrada de infantería, y la justicia niega haberla formulado.

La secuencia de situaciones durante el año 2013 incluye además la simulación de la conducción del SMATA de defender a los despedidos para ganar tiempo, hasta encontrar una excusa para su apartamiento de la defensa cuando tres despedidos declararon que fueron *“despidos discriminatorios por causa sindical”*. El reclamo de los despedidos acompañados por delegados de la Lista 2, organizaciones sociales, partidos políticos y legisladores ante el INADI y la justicia Federal, entre otras acciones, logró hacer visible el conflicto. Éste concitó también el apoyo de un arco importante de organizaciones sociales e intelectuales que firmaron una solicitada en “Página12”, el 26 de mayo con una catarata de firmas encabezadas por la de Adolfo Pérez Esquivel con el título *“Abajo el fraude y los despidos discriminatorios en Volkswagen”*.

En noviembre, la Justicia Federal ordenó la reincorporación de Silva que fue rechazada por la empresa.

Durante 2014 se destacaron también tres situaciones relevantes. En primer lugar, las causas comenzaron a avanzar a distinto ritmo. Para el caso de Walter Silva, la siguiente instancia es de

mediación, convocada por la justicia nacional, entre la empresa y el trabajador despedido. Allí la empresa le ofreció al trabajador una indemnización por demás interesante –que luego seguirá incrementando hasta llegar a \$2.500.000 y que Silva continuamente rechazó-, luego le ofertó recuperar el salario pero sin volver a la fábrica – que también fue rechazado por el trabajador. La justicia, ante la negativa de la empresa de reincorporarlo, le estipuló una astreinte o multa diaria de \$10.000, que la empresa debía pagar al trabajador. Silva, que siempre quiso trabajar en una automotriz y sabía que con este conflicto no conseguirá trabajo en otra, quería volver a trabajar por esa razón, además, entendía que ya se ha convertido en una cuestión de justicia¹⁸⁶. Durante casi un año la empresa pagó estas onerosas multas diarias aplicadas por su negativa a cumplir con lo que indicó la justicia, en medio de una “crisis del sector automotriz”.

Algunos de los despedidos consiguieron otros trabajos –recordemos que son trabajadores calificados-, otros aceptaron indemnizaciones, y un pequeño grupo siguió peleando por volver a la empresa, después de más de un año. De los 13 despedidos que iniciaron juicio, uno recibió una cautelar en su contra (Lorenzo Rodríguez) y otros 4 a favor (Mario Yelicich, Dante Romero, Hugo Palacio y Walter Silva). Yelicich y Romero siguieron la lucha por un tiempo pero decidieron finalmente arreglar con la empresa. Hugo Palacio estiró la situación más de 2 años sin que la justicia avanzara en exigir a VW el cumplimiento de la cautelar o emitir el fallo. Walter Silva –cuyo caso fue atendido con mayor celeridad y efectividad por la justicia- continuó la lucha hasta su reincorporación en 2015.

En segundo lugar, en Volkswagen se estigmatiza a los activistas y simpatizantes de la Lista 2, cuyos frentes de lucha se han diversificado. Continuaban los devaneos judiciales y los delegados de la lista 2 a punto de perder sus fueros gremiales trabajaban en dos frentes: en la labor cotidiana al interior de la empresa y en las relaciones con organizaciones sindicales, políticas y gestiones judiciales. Hugo Palacio, uno de los trabajadores reincorporados por la justicia y no admitido por la empresa, señala en una entrevista en Radio Universidad:

*"Esto ha ocurrido durante años en la empresa. Nada más que siempre se mantuvo bajo la alfombra. Porque tuvimos, **tenemos**, una conducción que está en comunión con la empresa, y se presta para todas estas cosas. Se dio ahora la sorpresa, de que esta gente nunca se imaginó que un grupo de trabajadores se iba a organizar. Hoy yo llevo con dignidad el mote de 'echado' porque yo estoy peleando por mi puesto de trabajo. No me conformé encerrándome en mi casa y evitando ver gente de la fábrica, o pasar frente a la fábrica, no. Nosotros vamos con la frente bien alta. A nosotros nos respalda la ley, y queremos recuperar nuestro puesto de trabajo porque así lo dicta la ley".*

En nuestra clave analítica, este es un caso donde en un terreno escarpado se construyó una red de relaciones con nodos centrados en el activismo de izquierda, que logró una proyección por fuera del gremialismo y sostuvo el conflicto con cuidado, atendiendo también la reivindicación cotidiana. Se trazaron estrategias diferenciales entre “adentro” y “afuera” del lugar de trabajo a la espera de hacer converger ambas series. La construcción es desde abajo pero requiere apuntalarse desde otros ámbitos. Asimismo, la ampliación del espectro de demandas y de alianzas, la solidaridad, deben construirse sobre las reivindicaciones sentidas por el colectivo para sostenerse. La lucha que tiene como hilo

¹⁸⁶ Manifestado por Walter Silva en una conversación con la autora, en ocasión de un locro organizado en apoyo a la lucha de los despedidos, agosto de 2014.

conductor los despidos, percibidos como “persecución política”, se enhebran con disputas por las condiciones de trabajo y de la vida cotidiana en la fábrica, mostrando la diferencia con el bloque de los aliados a la conducción gremial. Como en el caso anterior, los delegados tuvieron el rol clave de articulación de planos para que el conflicto se desenvuelva favorablemente en términos de ampliación de la disposición a actuar como clase del colectivo.

Desde inicios del conflicto los delegados de la Lista 2 recibieron cotidianamente cartas documento intimándolos, ya que, desde quitarles la oficina donde realizaban su actividad gremial hasta no autorizarles las salidas por cuestiones sindicales, no han sido argumentos suficientes para evitar que desarrollen su rol de representación.

Los trabajadores identificados con esta lista 2 han sido desplazados de los listados de ascensos de categorías –que antes eran públicos-, ya que los designa la empresa junto con la conducción sindical. Los trabajadores aceptaron las suspensiones de 2014, por miedo a que se repitieran los despidos.

Finalmente, se realizaron elecciones de delegados en las 3 plantas, las cuales marcaron un importante retroceso respecto a la cantidad de delegados que tenía la Lista 2 hasta el momento.

Hasta aquí resta decir que el dato fundamental de 2015 fue la reincorporación de Walter Silva a la empresa, dando cumplimiento a lo resuelto por la justicia; una resolución inédita en la historia de Córdoba que pasó casi desapercibida fuera de la fábrica, que se hizo efectiva el 9 de marzo. Sus compañeros de la Agrupación La Tuerca (Lista 2) lo acompañaron en su ingreso y sus familiares y abogados junto a distintas organizaciones le dieron su apoyo desde la puerta. Adentro, Silva encontró buena recepción por parte de sus compañeros, pero un endurecimiento del control sobre su persona y los demás simpatizantes de la agrupación. Al poco tiempo recibió una sanción (ya descripta en el capítulo 4) bajo el argumento de que se había ausentado de su puesto de trabajo, lo que dio una muestra de que cualquier descuido puede habilitar a la patronal a poner en riesgo nuevamente su trabajo.

A continuación, el Cuadro Nº 12 describe las 67 acciones conflictivas desplegadas entre 2013 y 2015 por la reincorporación de los 19 despedidos por discriminación y persecución sindical. A partir de la información que ésta provee avanzaremos en el análisis de las movilizaciones laborales por los despidos en VW.

Cuadro N°17. Movilizaciones laborales por el despido de 19 activistas en 2013				
FECHA	DEMANDA	FORMATO	PARTICIPACIÓN	RESULTADO
02/01/13	Despido de 19 trabajadores, simpatizantes de la Lista 2	Convocatoria a Delegados	Trabajadores despedidos	Delegados Lista 2 regresan anticipadamente de sus viajes para acompañar a los despedidos
04/01/13	Reincorporación de 19 despedidos	Presentación ante Ministerio	Conducción y delegados	VW ratifica 19 despidos sin causa. SMATA solicita reincorporación
14/01/13		1º Audiencia de Conciliación en el Ministerio de Trabajo de la Provincia: VW, Ejecutiva SMATA, delegados		
		Presencia de los trabajadores despedidos frente al Ministerio	Trabajadores despedidos y delegados lista 2	
22/01/13		2º Audiencia de Conciliación en el Ministerio de Trabajo de la Provincia: VW, Ejecutiva SMATA, delegados	Conducción y delegados	Conducción SMATA afirma que 3 despedidos alegan discriminación, por lo que quedan fuera de la instancia VW niega discriminación y aduce que ante esta denuncia el Ministerio no es instancia de resolución del conflicto. Autoridad de aplicación cita a nueva audiencia
		Manifestación en apoyo de los despedidos en puerta del Ministerio	Trabajadores despedidos, delegados lista 2, organizaciones sociales y partidos de izquierda	
30/01/13		3º Audiencia de Conciliación en el Ministerio de Trabajo de la Provincia: VW, Ejecutiva SMATA, delegados	Conducción y delegados	
	Problemas de representación	Reunión Conducción con Delegados Lista 1. Presencia en audiencia y en sede por posibles agresiones de lista 2	Conducción y Lista 1	

		Asamblea (Conducción y sec. Gremial quitan apoyo. Si quieren, pueden negociar individualmente por vía judicial)	Delegados Lista 2 y despedidos	Convocar a los medios para hacer pública la situación
	Reincorporación de despedidos	Declaraciones en Canal 10	Delegados Lista 2	
02/2013	Reincorporación de despedidos	Inicio presentaciones por vía judicial ante Tribunales Federales	Despedidos individualmente	11 juicios individuales (9 CEPRODH). 4 cautelares favorables a reinstalación en segunda mitad de año
26/02/13	Reincorporación de despedidos	Presentación ante INADI	Despedidos, delegados y trabajadores	Resolución INADI 11/11/13: Los despidos son discriminatorios y persecutorios por sus prácticas sindicales
	Denuncia de discriminación por ser oposición a SMATA			
06/03/13	Reincorporación de despedidos	Corte en puerta de planta	Despedidos, delegados y trabajadores	Olivero: Pedido de Informes a Ministro de Industria en Legislatura Pedido de reunión con directivos VW Presentación ante Min. de Trabajo Nación*
	Denuncia de discriminación	Reparto de volantes		
	Fábrica con alta producción, más turnos y reducción de horario			
	Connivencia empresa-conducción sindical para despidos			
13/03/13	Despidos discriminatorios	Presentación/Audiencia en Ministerio de Trabajo de la Nación*	Delegados y despedidos	Acompañamiento de legisladores de diferentes bloques y figuras DDHH
24/03/13	A 37 años del Golpe de Estado	Marcha (Encabezan la columna del FIT)	Delegados de la lista 2 y despedidos	
	Volkswagen CIC discrimina y persigue a sus trabajadores			
	Reincorporación de despedidos			
26/03/13	Reincorporación de despedidos	Entrevista en Giro a la Izquierda	Despedidos	

	Denuncia de persecución de Dragún (Ministro de Trab. Y Sec. Gral. SMATA)			
04/2013	VW discrimina y despide a sus trabajadores	Publicación en La Tuerca	Delegados	
	VW se involucra en interna gremial afectando la paz social			
	Ministerio de Trabajo de la Provincia no dio solución			
	Conducción SMATA sólo cumple formalidades y no revierte despidos			
01/05/13	Reincorporación de despedidos	Locro para fondo de lucha despidos	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	
	Discriminación sindical			
	Contra la burocracia sindical			
03/05/13	Despidos discriminatorios y persecución sindical	Corte frente a VW y repudio al Presidente VW Argentina	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	
	Despiden y auspician Rally			
16/05/13	Despidos discriminatorios y persecución sindical	Audiencia con Jefe de Gabinete del MTESS Nación	Despedidos y delegados Lista 2	Resolución (no vinculante): los despidos del día 2/1/13 derivan de la actividad sindical que ejercían en la empresa, lo que se evidencia en el proceso de la elección de delegados del 13/11/12, resultando entonces discriminatorios y antisindicales, en términos tanto de los arts. 14 bis y 43 de la Constitución Nacional, 4, 43 y 53 de la Ley 23.551 y en la ley 23.592 que podrán ser invocados en la sede judicial competente, atento la urgencia del caso, en las previsiones del Art. 47 de la ley 23.551.

05/2013	Fraude electoral	Junta de firmas de referentes de DDHH, organizaciones sociales, universidades, sindicatos, políticos, etc	Despedidos y Delegados Lista 2	
	Despidos discriminatorios y persecución sindical			
26/05/13	Fraude electoral	Solicitada Página 12 con firmas de apoyo	Despedidos y Delegados Lista 2	
	Despidos discriminatorios y persecución sindical			
29/05/13	Despidos discriminatorios y persecución sindical	Reparto de volantes en puerta de Iveco y Fiat	Despedidos y Delegados Lista 2	Golpizas de delegados Iveco a despedidos y sus familias
02/06/13	Reincorporación de despedidos	Carta	Familiares de despedidos	Leída por Comisión de Mujeres de Automotrices en Peña Agrupación Docentes D-Base
	Despidos discriminatorios y persecución sindical			
03/06/13	Libertad sindical	Transmitido en Giro a la Izq		
03/06/13	Despidos discriminatorios y persecución sindical	Reparto de volantes en FIAT	Despedidos, delegados Lista 2 y trabajadores	
16/06/13	Despidos discriminatorios y persecución sindical	Reunión con Osvaldo Bayer	Despedidos y Delegados Lista 2	Página 12, 22/06. Bayer en defensa del trabajo de despedidos y libertad sindical
26/06/13	Reincorporación de despedidos	Comunicado de Prensa	Despedidos	Cautelar 19/06: Reinstalación de Hugo Palacio VW debe reincorporarlo en 3 días
				Encuentro Nacional en Córdoba en FDDyCS-UNC organizado por CeProDH
11/07/13		Intento de ingreso de Palacio	Despedidos, delegados lista 2 y trabajadores	VW desconoce la cautelar. No lo dejan ingresar
		Manifestación en puerta de planta acompañando el ingreso		
16/07/13	Reincorporación de despedidos	1ºIntento de ingreso de Silva a planta	Despedidos, delegados lista 2 y trabajadores	VW desconoce la cautelar 03/07. No lo dejan ingresar Presencia de la policía dentro de la fábrica para evitar su ingreso Presencia de seguridad privada de VW
		Manifestación en puerta de planta acompañando el ingreso		
	VW incumple medidas judiciales y la policía de Córdoba los apoya	Declaraciones públicas en puerta de fábrica y en Giro a la Izquierda	Despedidos, delegados lista 2 y trabajadores	
	17/07/13	VW incumple medidas	Denuncia en juzgado.	Despedidos

	judiciales y la policía de Córdoba los apoya	Solicitud de fuerza pública y oficial de justicia, y apercibimientos por incumplimiento.		
	Abandono de los trabajadores por la conducción sindical	Declaraciones públicas en puerta de fábrica	Despedidos, delegados lista 2 y trabajadores	
21/07/13	Reincorporación de despedidos	Locro para fondo de lucha despedidos	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	
24/07/13	Reinstalación de 4 despedidos con cautelares	Corte de calle y manifestación	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	
	Persecución sindical			
15/08/13	Reinstalación de Dante Romero	Se presentó en la planta con un abogado, un escribano y 80 personas para constatar que la firma no acata la resolución judicial.	Despedido, trabajadores y terceros	Volkswagen apeló el fallo y el trámite continúa. Testa aseguró lacónico: "Estas personas no son delegados. Hicimos uso del despido sin causa, siguiendo lo que establece la legislación laboral. El tema se resolverá en la Justicia".
	Cumplimiento de resolución judicial por parte de VW			
31/08/13	Reincorporación de despedidos	Gran plenario de delegados de diversas fábricas en Bs As que se han puesto firmes ante los embates de las patronales	Despedidos	Solidaridad de trabajadores del país en conflicto
09/2013		Declaraciones La Tuerca 9	Despedido Walter Silva Delegados Lista 2 MQ250	
		Contra la burocracia sindical: Lista 1 y Secr. Gremial son testigos de VW en los juicios.	Denuncia en La Tuerca	Delegados Lista 2 MQ250
02/10/13	A 10 meses de los 19 despidos, de Volkswagen y en reclamo de su reintegro	Protesta con corte de calle	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	Sala VI de Cámara Nac. Apelaciones del Trabajo ratifica cautelar de Silva (28/10/13) y niega recurso extraordinario a empresa
11/10/13	Reincorporación de despedidos	Protesta con corte de calle	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	Sentencia Cba anula despido de Quiñones de Cargo-Renault por haber sido "discriminado sindicalmente", por aspirar a ser delegado (Camioneros). Emplazó a reincorporarlo en las mismas condiciones de trabajo en 10 días.
	Reinstalación 4 despedidos con cautelares			
	Solidaridad con César Quiñones			
	Persecución sindical: delegados			

	lista 1 anuncian que los próximos despedidos serán la Lista 2 y sus simpatizantes			Despido: 07/13. Dictamen INADI 553-14 (10/12/14) discriminatorio por la empresa por su actividad gremial.
13/11/13	Reinstalación de 2 despedidos con cautelares	Corte frente a VW 2º Intento ingreso a la planta Silva y Palacio Detención de la producción para que Infantería no se lleve a los trabajadores Acto	Delegados Lista 2, trabajadores y despedidos Trabajadores reinstalados (Palacio y Silva), Delegados Lista 2	Ingreso de trabajadores reinstalados judicialmente a la planta Ingreso de Infantería a la fábrica para sacar a los 2 trabajadores
13/11/13	Desconocimiento de conflicto en VW	Responde a pedido de información del Ministerio de Trabajo provincial	Conducción	VW ingresó recurso extraordinario, pidiendo que no se cumpla la orden de reinstalación hasta que no termine el juicio.*
21/11/13	Reincorporación despedidos Reinstalación de 2 despedidos con cautelares (cumplimiento resolución judicial) Presencia de Infantería en la planta Persecución sindical	Presentación ante Ministerio de Trabajo de la Nación	Trabajadores, delegados Lista 2, Despedidos	
23/11/13	Reincorporación despedidos	Reunión con Rector UNC	Delegados Lista 2, Despedidos	Promete actuar de hecho para influir en el conflicto
03/2014	Cumplimiento de cautelar para reinstalación W. Silva	Declaraciones WS en La Tuerca 10	Despedido Silva	Fue rechazada la medida extraordinaria solicitada por VW*, por lo que ya no le quedan recursos de apelación, y debe dar cumplimiento a la cautelar.
03/2014	Pedido de un oficial de justicia que acompañe a la puerta de fábrica al trabajador que VW debe reinstalar	Presentación al Ministerio de Trabajo de la Nación	Despedido Silva	
03/2014	Apoyo de los trabajadores.	Declaraciones WS en La	Despedido Silva	

	Denuncia de abandono de despedidos por la conducción y aliados	Tuerca 10		
01/05/14	Reincorporación despedidos	Locro para fondo de lucha despedidos	Trabajadores, despedidos y delegados Lista 2	
06/05/14	VW suspende y gasta \$10.000 por día de una multa por desobedecer una resolución judicial impuesta por el Juzgado Nacional del Trabajo N° 34 y ratificado incluso el 05/05 por la Cámara Nacional del Trabajo. Esta multa fue impuesta a VW por no dejar volver a su puesto de trabajo a Walter Silva, despedido de manera discriminatoria en 01/13 y que cuenta con una Medida Cautelar firme a su favor desde hace meses.	Declaraciones	Despedidos a través de abogada	Al cabo de tres meses esta empresa estaría gastando aproximadamente 1 millón de pesos en esta multa.
19/06/14	Denuncia a VW y a policía de Córdoba por delito de incumplimiento de orden judicial de reinstalación de 2 despedidos	Presentación de querella	Despedidos con cautelares (Silva y Palacio)	CeProDH, legisladores provinciales Liliana Montero y Santiago Clavijo, del Frente Cívico, y Liliana Olivero, del Frente de Izquierda (FIT). También apoyaron las denuncias Luis "Vitín" Baronetto son tb querellantes en ambas denuncias
23/07/14	Denuncia penal en Tribunales II por delito de incumplimiento de orden judicial de reinstalación de 2 despedidos	Denuncia penal	Despedidos con cautelares (Silva y Palacio)	

Avanzaremos en el análisis de este proceso a partir de tres dimensiones: estructuras de movilización, contenido y alcance de las demandas y formatos de las protestas.

6.2.1 Estructuras de movilización

Este primer acercamiento al conflicto mediante categorías generales, que en gran parte pertenecen al OCLC, pretende aportar un análisis de tinte cuantitativo que nos permita valorar el volumen de las acciones desplegadas y enriquecerlos con aspectos cualitativos.

El conflicto por los despidos, cuya finalización la asignamos a la reinstalación de Walter Silva, duró 848 días. Durante ese tiempo los 13 despedidos que querían ser reinstalados, principales protagonistas, fueron sumamente activos y propositivos. Desplegaron acciones individuales y grupales. A la hora de la representación legal se dividieron en dos grupos con distintos abogados pero la protesta fue siempre abordada conjuntamente. Estuvieron acompañados por los delegados de la Lista 2-MQ250 que debieron sumar la defensa de los despedidos a su trabajo diario –recordemos que son los castigados en tareas pesadas y que la empresa dejó de darles sus permisos establecidos legalmente para su actividad gremial- y a la defensa de los trabajadores dentro de la planta en una Época que definimos de Oficialismo Restaurador ya antes de analizar los despidos. Por ese entonces había varias decenas de trabajadores que formaban parte de la Agrupación La Tuerca que constituyeron la base mínima de presencia en la protesta fuera del espacio de trabajo.

Simbólicamente, los cortes en la puerta de la planta han significado “traspasar” el límite de la propiedad privada –ya que la empresa no puede controlar lo que sucede puertas hacia fuera- aunque queda claro que esa localización alude a un conflicto vinculado a VW. Además, por su ubicación, un corte de calle implica un corte en la distribución de una parte importante de la producción provincial por ser una vía de acceso a la ciudad y a uno de los cordones industriales. La puerta, entonces, es la zona gris: un paso grande para el trabajador, una molestia para el capital pero escasa visibilización para lograr el apoyo social.

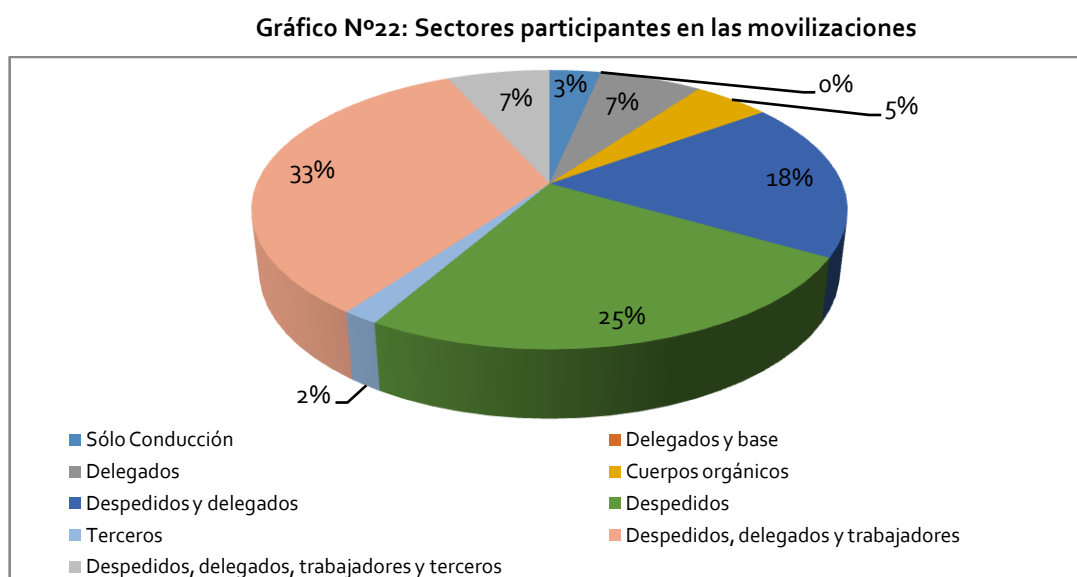
Los medios de comunicación masivos se convirtieron así en un invitado de lucha en la protesta, aunque éstos definían su presencia y ausencia y el enfoque que tendría la nota.

También golpearon la puerta de todos los despachos de los legisladores provinciales, logrando el apoyo de unos pocos pero con presencia sostenida en el conflicto, incluso como querellantes en los juicios, realizando pedidos de informes al gobierno por el conflicto y proponiendo declaraciones y proyectos de ley que el oficialismo sólo apoyó cuando llegó el aval a los despedidos por parte del MTEySS de la Nación.

Finalmente, los militantes de partidos de izquierda estuvieron en la calle siempre que se los convocó. Parcialmente invisibilizados cuando, tratando de esquivar el mote de “zurdos” y que se “partidizara” el conflicto, los despedidos y demás activistas sindicales les solicitaban participar sin banderas. Las Universidades y organizaciones sociales y de DDHH brindaron su apoyo firmando solicitadas, organizando su participación en la protesta y en la vía judicial.

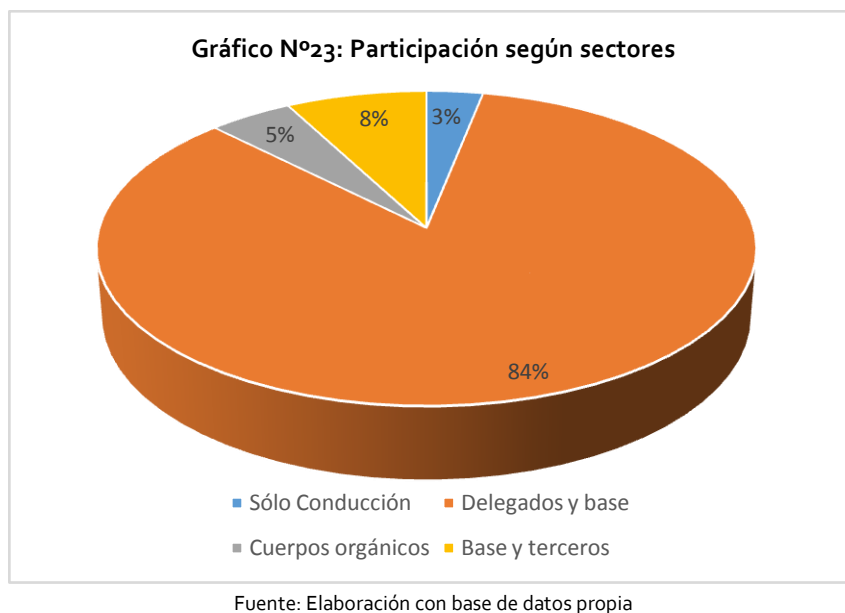
Otra apertura se dio hacia el nivel nacional, donde se reunieron con personajes destacados de la cultura y obtuvieron declaraciones de apoyo, así como el ya mencionado dictamen del MTEySS que avaló que los despidos eran discriminatorios y persecutorios. También lo concluyó así el INADI. Con sólo un poder declarativo, porque las resoluciones de ambos organismos no son vinculantes, lograron ampliar la red de apoyos.

El siguiente gráfico nos muestra de manera desagregada quiénes participaron de las movilizaciones.



Fuente: Elaboración con base de datos propia

Cuando avanzamos en su nivel de agregación, vemos en el gráfico N°23 que la conducción participó en un escaso 8% de las acciones conflictivas. El 3% corresponde a la disputa con SMATA Nacional y declaraciones en contra de la Lista 2. El 5% restante corresponde a las audiencias de conciliación a las que asistió junto con los delegados (ambos conjuntamente son denominados “cuerpos orgánicos”). Los trabajadores de VW en sentido amplio: despedidos, delegados, activistas, compañeros desplegaron el 84% de las actividades, y el 8% restante acompañados explícitamente por terceros no afectados, es decir, por partidos políticos, organizaciones sociales, universidades, referentes sociales, etc.



6.2.2. La direccionalidad del conflicto

Establecimos en el marco teórico que las distinciones clásicas entre conflicto horizontal (entre trabajadores en condiciones diferentes) y vertical (patronal-trabajadores) no terminaban de dar cuenta de todo el espectro de la conflictividad, y que la presencia de demandas por problemas de representación eran el detonante para que el conflicto se abriera en múltiples direcciones. A esto lo llamamos "conflicto multidireccional". Veremos cómo se orientaron los conflictos en los despidos de 2013.

El primer mes del conflicto, éste fue vertical, es decir, patronal contra trabajadores, y canalizado institucionalmente en el Ministerio de Trabajo Provincial.

En relación con este conflicto, después de 3 capítulos de descripciones sobre la creciente tensión en la relación entre la Conducción sindical y la oposición (Lista 2-La Tuerca) y la identificación entre los intereses y las prácticas de Volkswagen y de SMATA, podemos afirmar con suficiente respaldo que un despido por discriminación y persecución sindical es una denuncia contra la patronal y el sindicato.

Sin embargo, siguiendo los procedimientos establecidos, la primera reacción de los delegados cuando sus compañeros les avisaron del despido fue ir al gremio. Esta instancia implicaba reconocer al sindicato como la autoridad legalmente encargada de representarlos. Y éste siguió la parodia aunque "empujado" por los delegados:

"Me los tuve que cargar yo, a Sereno [el abogado de SMATA] y al gordo Leo [Secretario de Prensa] en mi auto, para presentar el escrito en el Ministerio de Trabajo en la calle Rivadavia. Los llevé yo en mi auto, porque no querían ir" (Fabián)

Con presencia también de algunos de los delegados en las negociaciones, SMATA y VW asistieron a 4 audiencias en el Ministerio de Trabajo provincial –que dirigía Dragún pero que nunca se hizo presente-. La conclusión fue que como 3 despedidos aludieron “despido con causa” y esa causa era discriminación, ellos no los podían defender más y dieron por concluidas las negociaciones. Sugirieron a los trabajadores que arreglaran con la empresa o que siguieran la vía judicial de manera individual. En un mes se agotó la instancia de conflictividad institucionalizada. Se abrieron dos caminos paralelos: las presentaciones judiciales individuales y la protesta fuera del espacio de trabajo.

Cuando la conducción de SMATA decidió dar por finalizadas las negociaciones, surgieron los reclamos de los delegados de la Lista 2-MQ250 repudiando esa actitud y denunciando ya abiertamente que los despidos eran por discriminación y persecución debido a su actividad sindical. Si pensamos en los enfrentamientos entre conducción y Lista 2 podríamos hablar de un conflicto horizontal, entre trabajadores. Sin embargo, la demanda de fondo son los despidos, que fueron causados porque la empresa VW y a la conducción del sindicato les interesaba terminar con el activismo opositor en planta. La primera, para asegurarse sus planes de aceleración de los ritmos de trabajo, despidos y retiros voluntarios que formaba parte del Turbo Plan, y el segundo porque su idea de paz social se vincula a los conflictos resueltos por acuerdos entre cúpulas, beneficiosos para éstas, que contemplan contribuir a la competitividad empresarial.

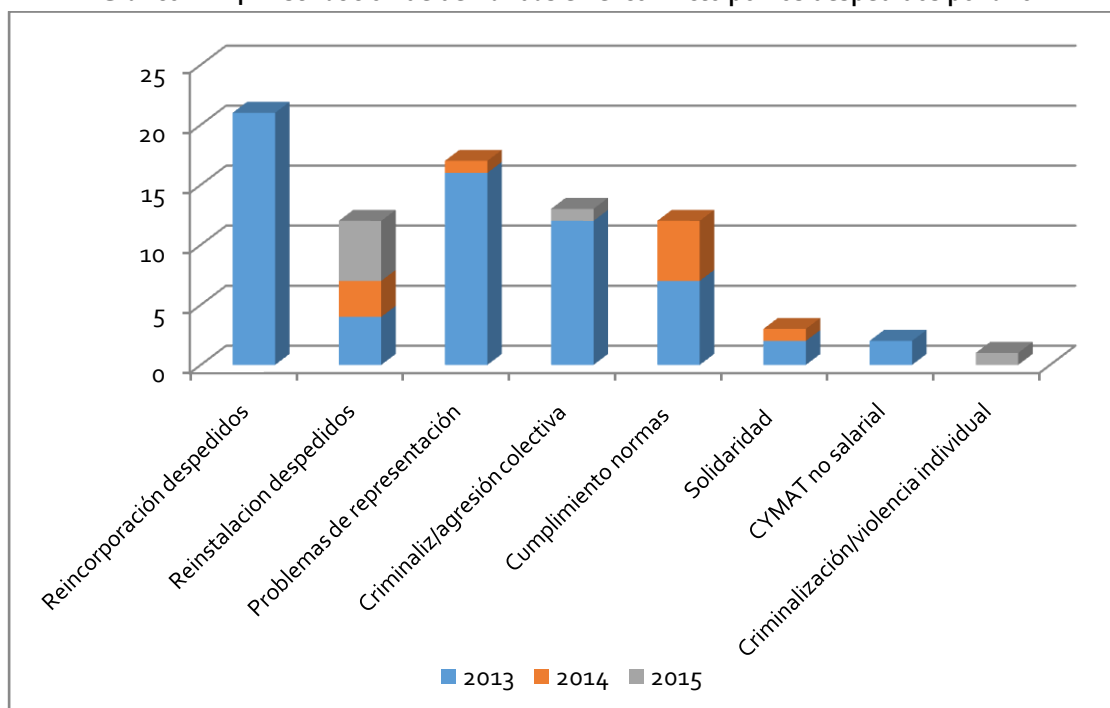
Existió tal identificación entre la empresa y la conducción del gremio que en la misma demanda no quedaba siempre claro el destinatario: “persecución sindical”. ¿La empresa persigue a los activistas? Si es así ¿por qué sólo a los de una lista? ¿El sindicato los persigue? ¿Por qué la forma es una herramienta de la patronal como el despido? Este conflicto sólo cierra por el lado de la acción coordinada de sindicato y empresa para terminar con la disidencia y la resistencia al *“libertinaje sindical y de organización empresarial”*, en términos de La Tuerca (La Tuerca N° 10. Marzo 2014).

El otro indicador clave son los problemas de representación, que estuvieron presentes desde que la conducción abandona la lucha, y que representan más del 20% de las demandas.

6.2.3. Contenido de las demandas

Como ya mencionamos, cada AC puede hacerse por más de una demanda, tal es el caso de los despidos. A continuación, el gráfico XX nos muestra cómo dentro del conflicto por los despidos se van configurando múltiples demandas, y algunas se transforman.

Gráfico N°24: Distribución de demandas en el conflicto por los despedidos por año



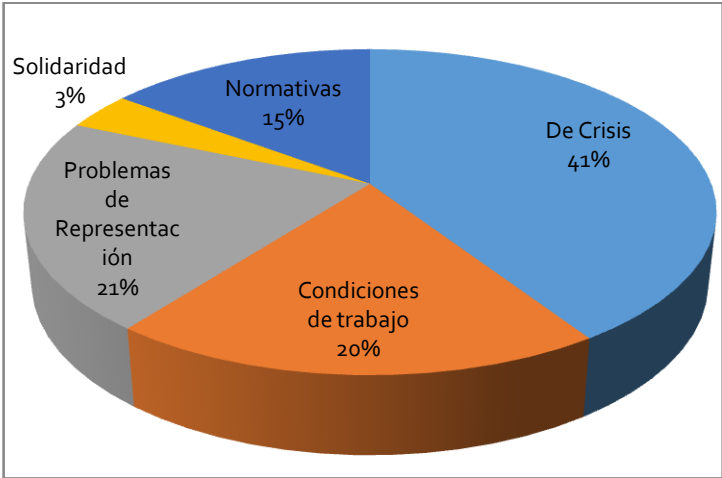
Fuente: Elaboración propia a partir de base propia.

En el marco de este conflicto, el pedido de reincorporación remite a las primeras etapas donde la justicia no se había expedido. Cuando hablamos de reinstalación, desde mediados de 2013, el conflicto se empezó a focalizar en los trabajadores a los que la justicia ordenó su vuelta a la fábrica y la empresa se negó. A partir de 2014 y pese a las cautelares a favor, 2 de ellos arreglaron con la empresa y dos continuaron, de los cuales solamente uno logró ser reinstalado. El segundo pedido de mayor frecuencia se vinculó con los problemas de representación, sobre todo denunciando al gremio por el abandono de los trabajadores y por su co-responsabilidad en los despidos. La denuncia de criminalización y violencia, tanto colectiva como individual, respondía justamente a lo que los activistas y los organismos que intervinieron en el conflicto definieron como "*discriminación y persecución sindical*"; el individual corresponde a la suspensión del trabajador reincorporado por ausentarse del lugar de trabajo. Los pedidos de cumplimiento de la normativa se vincularon sobre todo a que, habiendo cautelares que ordenaban a VW reinstalar a los trabajadores, estando éstos en la puerta de ingreso y con escribano, no lograban ingresar. Además de la inacción del Ministerio de Trabajo provincial.

Por su parte, la solidaridad corresponde al acompañamiento de otros trabajadores en situaciones similares. Finalmente, CyMAT no salarial corresponde a demandas por las condiciones de trabajo dentro de la fábrica.

Si nos basamos en la clasificación sobre el origen del contenido de la demanda, si era de índole laboral o política, observamos que, con excepción de lo salarial, las reivindicaciones en este conflicto refieren a todo el espectro posible. El gráfico YY muestra su distribución u la tabla xy los clasifica.

Gráfico N°25. Distribución de los contenidos de las demandas por tipo



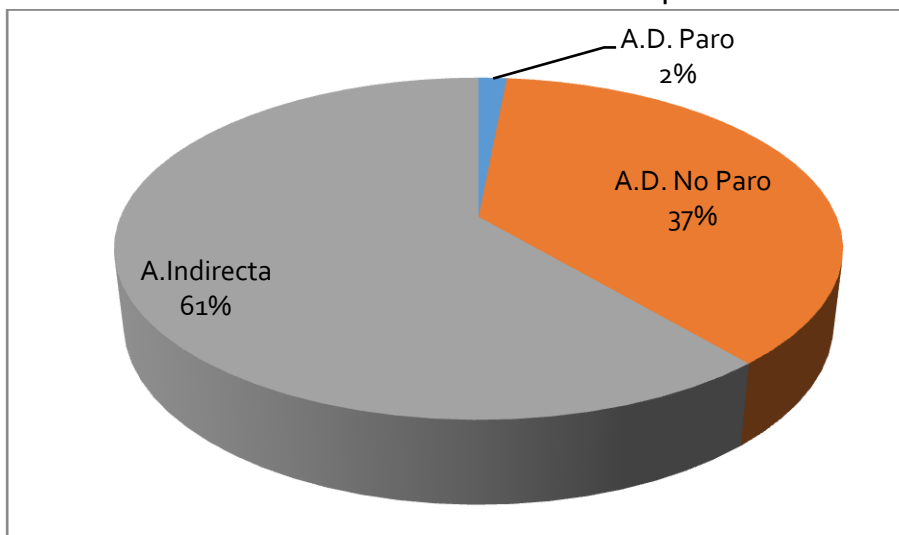
Fuente: Elaboración propia a partir de base propia.

Tabla N° 10: CONTENIDO de la DEMANDA	
LABORAL	POLÍTICO
Salariales y mejoras	Solidaridad
CyMAT no salarial	Criminalización, agresión, violencia individual o colectiva
De crisis	Problemas de representación
Normativa Laboral	Normativa sindical

6.2.4.Formatos de las protestas

La clasificación más abarcativa sobre los formatos de protesta los divide en Acciones Directas e Indirectas, y entre las primeras distingue el paro de las demás. Dado que el conflicto que analizamos es un despido, sería poco esperable encontrar este último formato. Sin embargo, cuando Silva y Palacio entraron de incógnito a la fábrica y luego ingresó la Infantería, los trabajadores salieron de la línea de producción para proteger a sus 2 compañeros. Este es el paro que vamos a observar dentro de las AC. Dijimos ya que luego de que la conducción de SMATA se retira de las negociaciones se abre la vía judicial y la vía de la protesta fuera –y en la zona gris- del espacio de trabajo. Un 61% de las AC correspondieron a la vía legal y a la difusión del conflicto por distintas vías. El 37% restante tuvo a trabajadores despedidos y activos, delegados, partidos y organizaciones sociales “poniendo el cuerpo” en la calle reclamando por la reincorporación de los despedidos.

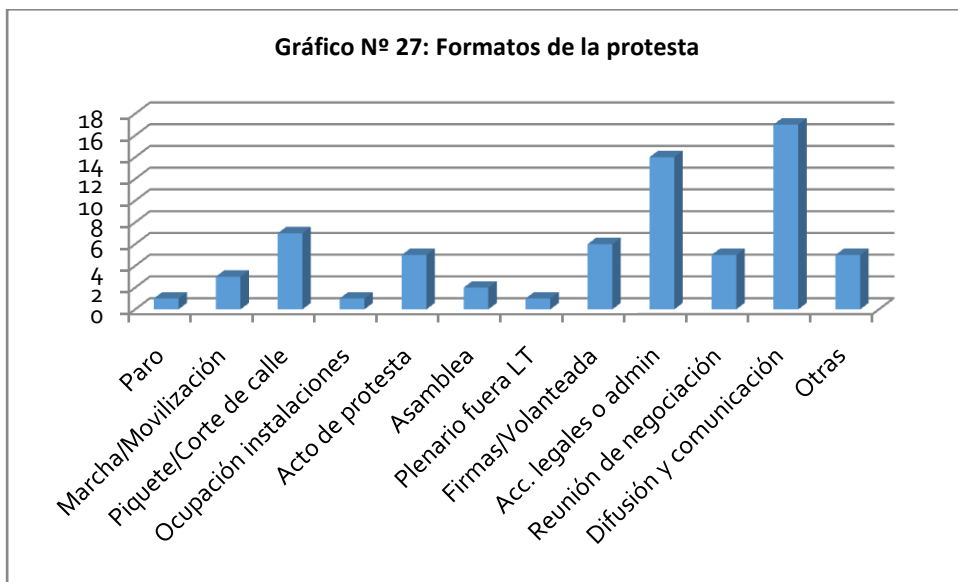
Gráfico N°26: Distribución del formato de la protesta



Fuente: Elaboración propia a partir de base propia.

En el gráfico N°27 observamos la diversidad de medidas que implicó el conflicto abierto. Las primeras 8 (de izquierda a derecha) corresponden a acciones directas y las 4 restantes a acciones indirectas. La categoría "otras" en este caso incorpora las actividades que sirvieron para el fondo de lucha, como festivales y locros.

Gráfico N° 27: Formatos de la protesta



Fuente: Elaboración propia a partir de base propia.

6.3. Conclusiones

En relación a los planos en que se desenvuelve la vida laboral (Panzieri en De la Garza, 1989; Montes Cató, 2007), puede decirse que el plano laboral se ve gestionado entre el sindicato y la empresa en cuanto a la denominada lucha por el plusvalor y por las condiciones de trabajo. Ha estado institucionalizado el conflicto (en términos de Edwards y Scullion) de esta manera utilizando como instrumento los convenios entre estas partes, y en ocasiones participando de acuerdos mayores junto con concesionarias, proveedoras de partes y Estado, como en el caso del Régimen Automotriz de 1991. Sin embargo, las estrategias de reconversión aplicadas por la empresa, la caída de los salarios reales debido a la inflación, los accidentes y enfermedades laborales, las condiciones edilicias, la proliferación de ingresos por contratos que se extienden temporalmente más de lo legalmente posible, despidos sin causa, son efectos de los pactos empresa-sindicato-estado. Los trabajadores de VW lograron organizarse, siempre con delegados pertenecientes al sindicato SMATA, pero fueron más allá de los compromisos que ha venido asumiendo la conducción con la patronal y con el gobierno, y por esto, nuevamente estos actores se alían frente a lo que consideran una amenaza. Se desarrolla aquí el plano político (Panzieri en De la Garza, 1989), donde la lista 2 se anima a disputar los espacios de poder dentro del sindicato en la fábrica, y a reclamar por condiciones de trabajo y contratación dignas, superando la pasividad de la conducción debido a que, en términos relativos, los salarios y condiciones laborales de la industria metalmecánica son superiores a los de otros sectores (tradicionalmente identificados como “aristocracia obrera”, motivo de orgullo para los sindicatos de filiación peronista), pero sus condiciones de vida se han ido deteriorando progresivamente. Finalmente, delegados sindicales disidentes con la conducción y otros trabajadores que deciden apoyarlos conforman el plano subjetivo (Montes Cató, 2007) de esta conflictividad en la fábrica, que se resiste a ser sometida a las estrategias gerenciales y organizacionales, y a las concesiones que la conducción sindical hace a la empresa. El hecho de que exista un grupo de activistas que plantee críticas y acciones frente a determinadas condiciones generadas por la empresa y/o por el sindicato, hace que la masa de los trabajadores comience a asumir actitud crítica frente a esto, sin que lleguen aún a participar activamente o incluso a mostrar abiertamente su posicionamiento; tampoco van más mucho más allá de colaborar en los fondos de lucha, o informarse ante situaciones en las cuales los propios intereses individuales puedan verse afectados; pero sin duda no son solamente las cosmovisiones de la empresa las que circulan por las líneas de producción. Por tanto, y en términos thompsonianos, se están viviendo experiencias disruptivas con la lógica empresarial y sindical que no se observaban antes de 2006 (IVECO, Gestamp, VW), y que sólo en 2 oportunidades puntuales se vivieron en los '90 (con los trabajadores de FIAT y RENAULT, hoy dos de las fábricas con menor activismo en Córdoba). Por tanto, hablar sólo de conflictividad vertical y horizontal (Rodríguez) es dejar fuera conflictos tan complejos como los presentados aquí.

La movilización por despidos que analizamos corresponde a un conflicto de comportamiento abierto, que se sostuvo por algo más de dos años, con un gran despliegue de acciones, muchas de ellas que implicaron “poner el cuerpo” fuera –y a veces también dentro- del espacio de trabajo. Las protagonizaron los despedidos, los delegados, se sumaron por momentos los trabajadores, los partidos de izquierda, legisladores de la oposición, organizaciones y referentes sociales. Se extendió a Buenos

Aires donde sumaron más solidaridades, contó con una instancia judicial individual y con instancias no vinculantes –MTEySS e INADI- que avalaron la denuncia de despidos discriminatorios por persecución sindical.

Las movilizaciones laborales por la reincorporación de los 19 despedidos de enero de 2013 presentan mucha riqueza por ser la primera vez en la historia de VW que una lucha por la reincorporación de despedidos adquiere esta magnitud, se sostiene durante tanto tiempo y logra una reinstalación que se convierte en el antecedente para trabajadores despedidos de otras empresas, como los de la autopartista Cibié (ex Valeo). De este conflicto podemos recuperar las estrategias que hicieron a su sostenimiento y a la reincorporación de uno de los despedidos.

La primera fue sacar el conflicto fuera de la fábrica: desde la puerta hasta Buenos Aires, pasando por los medios de comunicación y para finalizar con una demanda judicial. Pusieron el cuerpo en la calle y convocaron para esto a todos los que quisieran apoyarlos.

Vinculada a la anterior, la segunda estrategia fue llevar el conflicto a los tribunales nacionales, posible por el domicilio fiscal de VW en Bs. As. Persistieron en la vía judicial con ayuda del CeProDH. Es sabido que la justicia provincial es muy conservadora, y dados los malos vínculos entre gobierno provincial y nacional, y entre SMATA Córdoba y Nacional, y las buenas relaciones entre ambas instancias nacionales, las instancias oficiales en esa jurisdicción favorecieron la lucha con sus resoluciones.

La tercera estrategia, decisión de Walter Silva y su familia, fue no arreglar con la empresa. Al igual que Lorenzo Rodríguez y Hugo Palacio, pero la justicia no resolvió a favor de ellos o no resolvió nunca, lo que precarizó mucho sus condiciones de vida y sus posibilidades reales de continuar la lucha.

La estrategia de VW, por su parte, era cumplir con sus planes a largo plazo que ya estaban en tiempo para lograrse y la Lista 2 se estaba volviendo un obstáculo importante a ellos. Ante La Tuerca, entonces, debió ajustar y aliarse con el sindicato aún más y llegó a perder cierta racionalidad en el encarnizamiento con esta agrupación (son los mejores trabajadores, rompe con la lógica de dividir al interior del sindicato), dado que el despliegue de recursos para eliminar la disidencia fue muy significativo.

La Tuerca replicó las estrategias de los despedidos en los conflictos al interior de la fábrica: socializar la lucha, litigar, persistir.

Respecto de la noción de revitalización sindical, podemos aportar que en el caso estudiado, la conflictividad no está vinculada a la firma de convenios colectivos ni a paritarias, sino en todo caso al surgimiento o resurgimiento de una lista opositora a la conducción de SMATA, la Lista 2, la cual en sus demandas y acciones tiene una postura más combativa en defensa de los trabajadores. En este sentido, la situación se acerca más a los planteos de Lenguita (2011) sobre la presencia de un sindicalismo de base más autónomo. Por otro lado, la conducción de SMATA negocia salarios y condiciones de trabajo y contratación a nivel nacional y por empresa, en línea con los planteos de Etchemendy y Collier (2008). Habría entonces una revitalización sindical de corte legalista, desde arriba, y otra combativa y horizontalista desde las bases. Ambas en clara oposición; la primera en búsqueda de mantener los modos y espacios tradicionalmente ocupados, la segunda buscando crecer, modificar las pautas

establecidas y ocupar la conducción del gremio. Es una revitalización sindical, entonces, que se disputa la representación/representatividad de los trabajadores.

El sindicalismo *desde arriba* forma parte, y se sustenta en una red de pactos corporativos que incluyen a los niveles estatales provincial y nacional, y a las empresas. El sindicalismo *desde las bases* lo hace a partir del apoyo de los trabajadores y de fuerzas políticas de izquierda y organizaciones sociales, y se debate entre una estrategia de tipo *sindical* (ejercicio de la representación sólo en relación al lugar y las condiciones de trabajo y contratación, y por la conducción sindical) y otra de tipo *político* (con y por una transformación social desde los trabajadores).

Entonces, en el plano intrasindical, hubo en el período analizado un intento, incipiente y oscilante en su avance, de disputar la hegemonía del sindicalismo tradicional, tanto en sus modos de tomar decisiones, en la forma de construir poder, en el modo de vincularse con la patronal y el Estado, y en el contenido de las luchas laborales. Evidentemente, el sindicalismo tradicional usa todos sus recursos para mantener el statu quo construido y mantenido –no sin altibajos- por décadas.

CONCLUSIONES

Al comienzo de esta tesis nos propusimos comprender cómo surgían las movilizaciones laborales de los trabajadores de base en Volkswagen en el marco de conflictos entre capital y trabajo donde el Estado intervenía y la conducción sindical se corría del “trabajo” para ser parte del “capital”.

Partimos desde algunas consideraciones teóricas y metodológicas para luego ir abordando el objeto desde “afuera hacia adentro”, es decir desde el contexto hacia el lugar de trabajo.

Vimos cómo las lógicas del capital global se conjugan con las políticas estatales y la complicidad de conducciones gremiales burocráticas para facilitar la instalación y el desenvolvimiento de estas multinacionales, para luego enfocar nuestra lente hacia el espacio de trabajo donde se ponen en juego la dominación que procura la estrategia empresarial y los intersticios que permiten la emergencia de colectivos de talante crítico.

Adoptamos el punto de vista de los trabajadores para que nos mostraran esos momentos de realidad que sólo ellos podían y querían hacer visibles. Pero los pusimos a prueba con datos estadísticos, relatos empresariales y de funcionarios públicos, leyes, acuerdos, convenios.

Buscamos contemplar todas las aristas posibles que nos permitieran comprender contra quiénes luchaban los trabajadores de La Tuerca y –sin decirlo- subyacía la pregunta acerca de si podrían haber hecho algo distinto que ampliara los triunfos y sostuviera las conquistas y la organización en el tiempo. Al final de este proceso de construcción de la tesis, la pregunta por cómo lograron lo que lograron es la que resuena. Porque pudimos analizarlos en relación con sus antagonistas. A continuación mostramos la trama de los hilos que fuimos desenredando y siguiendo para comprender esta dinámica en su complejidad y profundidad.

• ESTRUCTURA DE OPORTUNIDADES POLÍTICAS

En primer lugar, haremos unas reflexiones sobre el uso de este concepto. Las teorías de los movimientos sociales lo han desarrollado para dar cuenta del modo en que la acción estatal contribuye al logro de las reivindicaciones de los movimientos sociales, y también cuando los limita. Creemos que el Estado cumple un papel en “habilitar” o condicionar las luchas, pero también tuvimos la intuición de que mirar sólo su efecto sobre los colectivos que las protagonizan borraría de la escena las acciones estatales que favorecen a los antagonistas en esas luchas. Dijimos también que en las luchas sociales de otro tipo (ambientalistas, vecinales) no siempre hay un antagonista claro, pero que en la conflictividad laboral sí; es más, vimos que puede haber más de uno simultáneamente.

Si hubiésemos observado la EOP a disposición de los trabajadores del sector automotriz, podríamos resaltar los subsidios que contienen el empleo, la legislación laboral que –si bien ha deteriorado la protección del trabajador desde los ‘90-, comparativamente con otros países de América Latina sigue teniendo algunos elementos “bienestaristas”. A partir de ésta dimensión –regulación del trabajo- la reforma constitucional de 1994 abrió la posibilidad de debate sobre la libertad sindical que la CSJ y otros tribunales provinciales han utilizado para habilitar la protección de los trabajadores frente a la persecución y discriminación derivada de la actividad sindical.

También se han desarrollado políticas de capacitación y de formación de experiencia laboral. Si observamos detenidamente, éstas vinculan al Estado con el trabajador individual. Nunca un colectivo de trabajadores es receptor de políticas públicas. A menos, claro está, de que hablemos de la organización formal de la representación de los trabajadores: el sindicato. Los sindicatos, por su parte, han recibido recursos económicos que, al menos en el caso del SMATA, no han redundado en calidad de la obra social o de los demás servicios que presta o en mayor presencia en los conflictos de fábrica para la defensa de los trabajadores. Las negociaciones colectivas apenas si lograron actualizar el salario, en un contexto de crecimiento indudable del sector, uno de los pocos que continuó ampliando esos márgenes luego de 2007.

Hasta aquí vemos que el Estado interviene en la conflictividad laboral hacia el trabajador para asegurar en parte el empleo e instancias judiciales individuales, largas y costosas. En sus intervenciones con el sindicato, los principales efectos positivos quedaron en la propia organización sindical, sin derrames.

Ahora bien, nuestra redefinición de la noción de EOP nos permite ver que los subsidios al empleo que convierten despidos en suspensiones –y esto en particular para VW- se fundamentan en necesidades de reestructuración empresarial y no en crisis de producción o de demanda. Por lo tanto, más que políticas de empleo, son subsidios a las multinacionales empleadoras. La capacitación laboral contribuye a reconvertir trabajadores y adaptarlos a la dinámica de las empresas cuando la demanda es por trabajadores calificados, y contribuye al disciplinamiento de los futuros trabajadores cuando la calificación puede hacerse en la producción misma. Estos aspirantes reciben planes precarios y de duración limitada subsidiados por el Estado. También pudimos ponderar con algunos ejemplos puntuales cuánto aporta el gobierno provincial en subsidios, exenciones y en obra pública destinada a facilitar la labor de logística empresarial. Sin embargo, las automotrices y autopartistas multinacionales no cumplen con lo acordado en los convenios, suben el componente importado por encima del 75%, no brindan información sobre sus actividades, producen déficit comercial y de divisas, atacan a los gobiernos si intentan ejercer algún control a su *laissez faire* y presionan para avanzar en acuerdos liberalizadores del comercio regional que continúan deteriorando los balances nacionales.

La EOP, cuando analiza la relación capital-trabajo, permite mostrar claramente que el Estado en el sector automotriz trabaja para el capital multinacional, y que a la decreciente cantidad de trabajadores que emplea se la contenta con migajas. Una mirada focalizada hacia la relación Estado-trabajadores, o peca de inocencia o contribuye a lavar la cara del Estado al ocultar su estrecha relación con el capital concentrado.

Un segundo eje de análisis sobre la EOP se vincula con el diagnóstico de la realidad social y los argumentos que sustentan las políticas hacia automotrices y autopartistas. En este sentido-y pese a la cantidad de análisis sectoriales del gobierno nacional en el período- en Argentina se ha producido una continuidad de las políticas orientadas al sector automotriz basada en argumentos de los años '50, "como si" continuara la ISI y sin considerar los cambios globales en cuanto a la circulación del capital, el transporte y las comunicaciones. Las políticas de protección nacional han ido en disminución, si bien los controles nunca fueron efectivos incluso en la ISI. Por esto, los niveles de composición nacional son los más bajos de la historia y las cuentas estatales son deficitarias. Dimensiones ambas que en el contexto de las transformaciones globales de los últimos 40 años son aún más complejas de manejar.

Los argumentos que sustentaron el asentamiento de la industria automotriz en los años '50 son los mismos que se esgrimen hoy: empleo y desarrollo de una red de proveedores locales. Al respecto hay 2 inconsistencias. La primera es que la promoción del asentamiento de las multinacionales en Argentina durante la ISI implicó restricciones aduaneras al intercambio comercial y financiero; hoy se busca mantener estas condiciones justamente liberalizando el comercio internacional. La excepción a esta liberación es la implementación vía Mercosur de una protección regional que, si bien mejora los resultados regionales, ataca severamente la sustentabilidad de Argentina. Es decir, se trasladan las protecciones a un ámbito mayor en desmedro del país.

La otra inconsistencia es que la promoción sectorial se basaba en la capacitación de personal, el alto nivel de empleo y de salarios; ya hemos demostrado sobradamente que estas características no distinguen significativamente al sector de otros, y que se agrava la situación si incorporamos la creciente precarización de las condiciones de trabajo automotriz vía CCT. Por el lado de promover la red de proveedores locales ha habido leyes y promociones hacia las autopartistas; sin embargo, no se ha controlado nunca el modo de relación entre terminales y autopartistas y se ha dejado rienda suelta a la presión de las terminales por precios inferiores a los costos o que requieren inversiones con tiempos de amortización que no compensan, o mantienen la incertidumbre mediante compras abiertas que impiden toda previsión a las proveedoras. Paralelamente les exigen parámetros de calidad iguales o superiores a las de las multinacionales y precios muy inferiores, que en el contexto de las demás estrategias no es posible. Y estas competidoras han aumentado inserción en el medio local (proveedoras de las terminales en la casa matriz) compitiendo con los capitales locales. Queda claro aquí que hay un desfase entre los argumentos de promoción y protección industrial al sector, su contexto de surgimiento y las condiciones reales de su dinámica.

En tercer lugar, pondremos el foco en las negociaciones tripartitas –empresa-sindicato-Estado-. Luego de las flexibilizaciones menemistas, los cambios en los convenios colectivos han efectuado una reforma laboral de hecho que presiona a la baja las condiciones salariales y de contratación de los trabajadores. La ley de reforma laboral que se prevé desde 2016 sería sólo una formalización de lo que se llama hoy "modernización" de las relaciones laborales.

La fragmentación de las condiciones de los trabajadores al interior del sector automotriz es creciente, lo que presiona a la baja a sectores que tradicionalmente tenían mejores condiciones. Sobre todo si los sindicatos no emprenden luchas por nuevas conquistas o al menos defensivas, y en cambio se incorporan a la competencia capitalista y de prebendas. Además del tradicional juego entre SMATA

y UOM, cuyas dinámicas permiten a las empresas especular con los costos laborales y tercerizar actividades.

En cuarto lugar, y tomando algunos de los argumentos anteriores, podemos afirmar que existe un trato diferencial con las multinacionales automotrices en general y VW en particular en lo que se refiere a beneficios por su instalación en Córdoba. Y si bien esos tratos diferenciales se plantean en términos de incentivos para la promoción industrial, uno de ellos no explicitado es la tolerancia y connivencia entre el Estado provincial y la empresa, visible por ejemplo en las intromisiones de las fuerzas policiales en la fábrica a modo de guardias privados imponiendo un orden que no es otro que el silencio de los trabajadores disidentes; y donde la conducción del sindicato SMATA y la empresa “plancha los conflictos” e imposibilita el surgimiento de una lista opositora a la conducción de SMATA en las automotrices ubicadas en la provincia en cuestión.

VW, como multinacional se ha beneficiado de todas las promociones y beneficios nacionales y provinciales hacia la industria automotriz. Por su producción autopartista local también ha accedido a los beneficios de este sector. Fuera de sus inversiones privadas, nunca cumplió con los acuerdos con el Estado, de quien recibió sin control de contraprestaciones.

El Ministerio de Trabajo provincial ha estado gobernado en prácticamente todo el período de estudio por personas fuertemente vinculadas con SMATA, que entiende al sindicalismo desde el modelotradicional burocrático y paternalista y que emprendió una batalla contra la izquierda. Donde izquierda es todo trabajador que esté en desacuerdo con las lógicas de las patronales y deliado sindical. Así, nadie sigue siendo trabajador automotriz si no acuerda con el sindicato. En una fórmula que podría expresarse “dentro del oficialismo sindical, todo; fuera de éste, nada”.

La resignificación de la EOP, entonces, nos permitió ver que la condensación de la relación de fuerzas sociales en el Estado –en sus diferentes niveles de gobierno- logró cristalizar en el período 2000-2015 una estructura de oportunidades políticas vinculada al sector automotriz que es crecientemente orientada hacia el capital concentrado multinacional, que potencia un sindicalismo donde su conducción es un aliado político del Estado y un aliado económico del capital, y que en busca mantener un número de empleados formales alto, subsidia el sostenimiento del trabajo sin importar sus condiciones.

En triple alianza, estos actores coordinan tareas: son el límite por la vía legal, la no decisión y la represión –Estado-, se convierten en la fuerza de choque y amedrentamiento de los trabajadores –Sindicato- y cercenan derechos, precarizan las condiciones de trabajo y aumentan la explotación –Empresa-. Y la rueda sigue girando con la garantía de impunidad del Estado.

- **RELACIONES LABORALES y LOGICA DE ACUMULACION**

Los circuitos globales de circulación de valor en una relación dialéctica con los desarrollos tecnológicos configuran las estrategias empresariales, que coordinadas sectorialmente modifican tanto las economías nacionales como las decisiones estatales.

La decisión de VW de instalarse en Argentina y luego en Córdoba se fundamentó en una serie de beneficios y de libertad de acción por parte del estado y del sindicato que le permitirían superar el modelo renano y desarrollar una modalidad argentina mucho menos respetuosa de los derechos laborales y más orientada al aumento de la productividad.

La instalación de VW en Córdoba viene de su *joint venture* con Ford, de la que luego se separó. La acción autónoma de VW desde 1987 va estructurando cambios en los procesos de trabajo inicialmente sin resistencias, y luego con un creciente y “molesto” activismo. En el Período Transicional, entre 1987 y 2000, VW construyó y puso en funcionamiento la planta MQ250 e inició una ola de incorporaciones de personal por diversas vías. Desde el año 2000 comenzó el Período de Nuevo convenio con la construcción de la planta MQ200 y gracias al nuevo CCT firmado con SMATA y a la flexibilización laboral menemista, instauró para una nueva ola de ingresantes condiciones precarias mediante empresas de servicios eventuales bajo el régimen de 6 horas. El año 2010 marcó otra reestructuración productiva con el inicio de la construcción de la planta MQ200B, la implementación del Turbo Plan en 2012 y el apuro por generalizar el nuevo convenio a todos los trabajadores; es el Período de Ajustes finales.

A partir del año 2000 los resultados de las paritarias disminuyeron el poder adquisitivo del salario de los operarios; los bonos quedaron cada vez más atados a la productividad y a la baja del ausentismo. Los ingresos son cada vez bajo condiciones más precarias y los plazos de formalización de la relación laboral son cada vez más largos, a excepción de aquellos trabajadores que acceden a los mejores puestos por su cercanía con el sindicato. Los despidos se convirtieron en una amenaza constante que suele concretarse para el caso de los contratados, y están fundamentados en supuestas crisis que habilitan una serie de subsidios estatales y les permiten suspender personal con rebaja salarial a veces incluso contrariando los CCT. Desde 2010, se intensifican las presiones para que los operarios de mayor edad, con enfermedades laborales o más contestatarios accedan a retiros voluntarios.

Por el lado de los procesos de trabajo, el Turbo Plan y el régimen de 6 horas confluyeron para aumentar los ritmos de trabajo, reducir los descansos, optimizar el tiempo de trabajo frente a la máquina, modificar los *lay out* de las plantas para disminuir los tiempos muertos y sobrecargar las tareas de los obreros, reduciendo la cantidad de puestos. La necesidad de alcanzar los objetivos trazados genera una baja en la calidad de los productos y falta de mantenimiento de la maquinaria. Se produce crecientemente la tercerización de tareas, primero vinculadas a los servicios, y luego a operaciones primarias e incluso subarmados, para aprovechar los beneficios de sectores con salarios menores. También se reduce la escala jerárquica y se sobrecarga de responsabilidades a los demás puestos. Se mensualizan trabajadores jornalizados para que no tengan representación de SMATA. Se demoran los ascensos de categoría y se adjudican según criterios prebendarios que se mantienen ocultos.

Vimos también cómo se desarrolló un sistema de puestos y turnos-castigo que convierten a la dinámica fabril en un régimen carcelario basado en el miedo a la pérdida de la fuente de trabajo. Esto tiene efectos concretos en desmovilizar demandas y luchas, pues desde la conformación de la Lista 2 se observa ya no solo persecución gremial a los delegados sino también castigos “ejemplificadores” a los trabajadores que son afines a esta lista opositora.

Para lograr estos cambios en el tiempo y nivel planificados, la empresa contó con la colaboración de la conducción sindical tanto para asegurar la productividad y la competitividad empresaria, reducir el empleo y avalar suspensiones aunque no se fundamenten en crisis, como para eliminar la disidencia.

Pese a estas estrategias, hasta fines de 2017 la Agrupación La Tuerca se mantenía en pie. Así evaluaba sus luchas uno de sus integrantes

"¡Mirá todo lo que movilizó la lucha...! ¡Hasta ese punto! Después con el tiempo te vas enterando de cosas que decís... mirá lo que hicimos... mirá lo que generamos. ¿Movimientos acá adentro? Miles. Mucha plata tuvo que poner la fábrica en mover un montón de cosas acá, no solamente humanas, sino materiales, a raíz de la lucha nuestra: oficinas completas; cabinas de líderes; del superintendente... llevarlas de un lugar a otro, porque nosotros en ese lugar le generábamos problemas, ¿a ver cómo anulamos esto? Y los tipos salían para allá y venían para acá y movían gente, para las elecciones de delegados el movimiento inmenso de personal que hay, de sector, de planta, de horario, de turno, para generar una elección a favor del sindicato. O sea, todas esas cosas también es un capítulo aparte, todo lo que ha sucedido ahí adentro a razón o a raíz de nuestra acción, de nuestro trabajo ¡ha sido un dolor de cabeza! Nosotros hemos hecho sacar, en el período que éramos delegados, 4 equipos inmensos de adentro de planta, uno explotó por eso lo hicimos sacar. ¡El día siguiente a que perdimos las elecciones, lo volvieron adentro! No, en ese sentido... ¡muy orgulloso!" (Luciano)

• TRAYECTORIA SOCIOPOLÍTICA INTERGENERACIONAL

La Lista 2 se constituyó en 2010, pero los activistas venían actuando desde mucho antes. La experiencia de lucha fue sedimentando en el colectivo hasta conformarse organización: la Agrupación Mecánica La Tuerca, de quien podemos relatar una trayectoria sociopolítica intergeneracional transcurrida y construida. Desde ese colectivo se generó un modo de luchar y una economía moral del trabajador.

Esta organización de trabajadores de base que surgió y alcanzó notoriedad, desarrolló altos niveles de conflictividad abierta, pero competía con la unión empresa-conducción sindical que buscaba para desintegrarla organización para así flexibilizar aún más las condiciones de trabajo y salario. Esta organización *salió del espacio de trabajo* e intenta visibilizarse y organizarse en las demás fábricas y socialmente, con la idea de disputar la conducción del gremio. La claridad de este objetivo hizo que prácticamente todos los conflictos fueran multidireccionales; es decir, siempre -o casi siempre- que se pelee contra la empresa, se tendrá que confrontar también contra la conducción sindical y su organización, La 24.

La idea inicial de disputar el sindicato por parte de esta agrupación, opositora a la conducción, se vio fuertemente limitada porque todo intento de extender el activismo hacia otras empresas fue coartado con el despido de los trabajadores que se acercaban a la agrupación. En comparación con el resto de las automotrices, la actividad sindical de base que logra representación sindical en VW revierte parcialmente los despidos y reduce las suspensiones, pero los activistas son castigados por el retraso de los planes de reestructuración.

Volviendo a la trayectoria sociopolítica intergeneracional, diremos que en su nivel microse conformó a partir de oleadas de trabajadores con distintas experiencias individuales, edades y

condiciones de trabajo dentro de la fábrica, que encontraron como punto límite de su pasividad situaciones que confluyeron en momentos de transición. Fueron momentos que rodearon los grandes cambios de períodos de restructuración y de conflictividad laboral. Esta combinación de experiencias individuales y colectivas, la definición común de un estado de cosas injusto y la práctica de la solidaridad, fue produciendo distintas generaciones de activistas de La Tuerca: “Los Talibanes”, “los Porteños”, la Lista 2 y la Agrupación La Tuerca.

La Tuerca desarrolló una razón práctica militante en la que ese “saber hacer” contó con habilidades personales de oratoria, conocimiento y buena lectura de los hechos. También con una estrategia comunicacional que logró visibilizar la conflictividad más allá del espacio de trabajo, pero que se reforzó hacia dentro mediante unos volantes –casi revistas- donde relataban lo que sucedía en la fábrica y con el sindicato, lo que los delegados hacían en el ejercicio de su función, y lo que ellos consideraban que debía hacer el trabajador individual y colectivamente. La convicción de que sumándose a la conducción no se lograría nada sino que se perderían los activistas también guió su accionar. Finalmente, la práctica de la democracia obrera mediante asambleas entre los trabajadores y reuniones de discusión entre los activistas.

La trayectoria social y política de estas generaciones superpuestas y en diálogo fue construyéndose al calor de los conflictos ante los cuales generaron respuestas que les permitieron sostenerse en el tiempo. Por momentos y frágilmente lograron una predisposición a actuar como clase sustentada en ideas, principios y valores no negociables y que los enfrentaron con el capital y con la burocracia sindical.

Los crecientes controles empresariales sobre la producción y la actividad social y política de los operarios generó lo que ellos denominan “la política del miedo”, que implica formas diversas de sometimiento a las exigencias de producción y de comportamiento (sin correlato con normativas estatales ni empresariales). Esta presión constante se fortaleció y extendió en el tiempo por el involucramiento de la conducción sindical como control en el espacio de trabajo para reprimir el conflicto abierto y como legitimador de la política empresarial al institucionalizar la conflictividad en acuerdos que ponen al trabajador en desventaja frente a la empresa y en relación con el resto de los trabajadores.

Después de 7 años actuando colectivamente vieron reducida su composición fruto del cansancio de la lucha, pero siguen existiendo activistas en la fábrica. En tiempos de mayor presión sobre el trabajo proveniente de todos los costados, se espera de La Tuerca que resurja, aprenda de su propia historia, trabaje cotidianamente en construir nuevas experiencias de lucha, en sumar militantes, y también que la precarización de las condiciones laborales y la presión sobre el trabajador –inevitables si no hay resistencia- alcancen el punto límite de resistencia de sus compañeros y se sumen a la lucha.

• LA REPRESENTACIÓN COMO PROBLEMA Y LA CONFLICTIVIDAD MULTIDIMENSIONAL

La conflictividad intersindical es el reconocimiento de la patronal y del Estado como poder público de la existencia de una asociación sindical, y por tanto, su posibilidad de participación en las negociaciones colectivas y el cobro de la cuota sindical. A partir de esto, se genera el ejercicio de la representación/representatividad. La vía judicial comenzó a resolver conflictos que tienen de fondo la

discusión por el modelo sindical. Entre la unicidad promocionada, que genera sindicatos fuertes y evita el desvío del enfrentamiento con la patronal hacia la disputa intersindical y la pluralidad, que da posibilidades a las bases de actuar cuando sus dirigencias pierden representación, pero sin un grado de institucionalización que les permita continuidad, quedan al arbitrio de los tiempos judiciales, con sus dilaciones y arbitrariedades.

Este debate se reavivó en ocasión de la creciente conflictividad en torno a los despidos por persecución sindical, que se encuentran en una línea borrosa entre conflictividad inter e intrasindical. Ambas relaciones de conflictividad se basan en que, si bien el vínculo de representación de un sindicato con sus trabajadores es prácticamente inamovible, la representatividad, esa identificación de los trabajadores con su “portavoz”, debe construirse cotidianamente.

Si bien a partir de 2003 se habla de revitalización sindical, ésta se produjo en parte por arriba, por acuerdos entre cúpulas por aspectos como el salario. Sin embargo, en el espacio de trabajo –la fábrica en este caso– muchos trabajadores no sienten al sindicato como un aliado sino como un disciplinador más.

En el marco de los conflictos verticales y los crecientemente multidireccionales, periodizamos la conflictividad laboral en VW: Etapa de Paz Social, cuando la conducción de SMATA actuaba libremente y sin ningún desafío por parte de los trabajadores; Etapa de Conflictividad Subrepticia, cuando comenzaron a surgir delegados individualmente que defendían a sus compañeros; Etapa de Oposición Combativa, cuando estos trabajadores se convirtieron en la Lista 2 y conformaron la Comisión interna; Etapa de Oficialismo Restaurador, que marcó la ofensiva de la conducción para la recuperación de la “paz social”; finalmente, la Etapa de Eliminación de la Disidencia, donde Conducción de SMATA y VW desplegaron una estrategia conjunta para que desaparezca el activismo en la fábrica.

En este sentido, las características movilizaciones de base del período fueron la mayoría de las veces complementadas con conflictos contra las conducciones gremiales: conflictos por la representación y la representatividad. Especialmente en Buenos Aires, los focos de activismo fabril en algunos centros industriales fueron conducidos por la izquierda trotskista y reprimidos fuertemente por el Estado nacional, sobre todo después de 2005. En Córdoba fueron pocas las luchas, aunque crecientes, y no lograron construir una organización que pudiese disputar la hegemonía sindical, con excepción de La Tuerca y alguna otra muy incipiente. Este activismo encuentra en la oposición y represión estatal un punto en común con el de Buenos Aires, aunque se diferencia en el rol del “ala radical”, que en VW acompañó y sostuvo las luchas pero no las condujo. Esto marcó una diferencia que habrá que explorar en futuros trabajos. Solo conjeturamos inicialmente que la amplitud cordobesa dio mayor sostenibilidad a la propuesta.

• REFLEXIONES TEÓRICO-METODOLÓGICAS

Queremos rescatar también algunos rasgos del proceso de esta tesis que entendemos contribuyen pensar el trabajo de investigación.

Posición epistémica y estrategia metodológica

Nuestro rescate del punto de vista de los actores, en este caso trabajadores, como testigos y protagonistas de partes no visibilizadas de la realidad nos llevó a una relación de cercanía con el objeto de estudio que llegó al acompañamiento de las luchas.

Desde un “cientificismo puro” es un error insalvable. Sin embargo, si asumimos que como investigadores de la realidad social somos a la vez sujeto y objeto en ésta, el distanciamiento como apatía en busca de objetividad no tiene sentido. Investigamos la conflictividad laboral porque queremos conocerla y comprenderla, pero también para aprender de ella como sujetos sociales, como trabajadores aunque no sea en fábricas. Gran parte de los problemas que atravesaron a estos activistas nos atraviesan cotidianamente a nosotros.

En ese reconocimiento, nos acercamos a estos trabajadores –también sujetos y no sólo objetos de investigación- con actitud de aprendizaje y con disposición al acompañamiento.

El largo proceso de observación participante fue creando una confianza mutua que permitió profundizar en los objetivos de la investigación a la vez que reflexionar sobre las prácticas propias y ajenas, habilitando toda clase de preguntas y de respuestas.

El resultado, entendemos, fue un compromiso con el problema social que fue investigado sin que esto afecte el necesario distanciamiento para el análisis y la crítica.

El diálogo entre perspectivas

Si algo no faltó en esta investigación fue la apertura a la búsqueda de conceptos y teorías que pudiesen aportar a la comprensión del fenómeno. Incluso por momentos a riesgo de perder la coherencia teórica, que esperamos no haya sucedido.

En este sentido, dos dimensiones fueron parte de este experimento dialógico: la Estructura de Oportunidades Políticas y Trayectoria Sociopolítica Intergeneracional (TSPG).

Respecto de la primera, EOP, su resignificación intentó ser un puente entre un concepto muy claro y clave para el análisis politológico orientado a la acción colectiva y sus posibilidades de rescatar los aspectos que afectan los posibles resultados de las protestas. Sin embargo, como argumentamos, le faltaba “algo”. En el marxismo, por su parte, se hace necesaria la incorporación de herramientas para el estudio de los movimientos sociales contemporáneos. Por esto, este ensayo y propuesta de enmarcar la EOP en los conflictos capital-trabajo creemos que puede ser un aporte inicial en el diálogo de perspectivas y como instrumental de análisis a partir del esquema que construimos con pretensiones de aplicación a otros sectores fuera del automotriz.

La otra dimensión, las TSPG, son una construcción propia a partir de un camino ya iniciado por otros autores, que fue haciéndose en diálogo también con los elementos que pudimos rastrear en el trabajo de campo y que nos parecieron relevantes para la configuración de las luchas. Busca rastrear en quiénes, cómo, desde dónde y hacia dónde un colectivo “es y se hace en el hacer”. En su análisis histórico, vemos cómo cada decisión va haciéndose trayectoria, en el juego de lo individual y lo colectivo, la disposición a la acción y su concreción y la interacción.

- **BALANCE DE LAS LUCHAS**

La Conducción sindical y los momentos clave de su accionar

Entendemos que la idiosincrasia de la conducción sindical -que es la misma desde antes que estuviera VW- se mantiene constante en el tiempo. Sin embargo, el conflicto por los despidos lo hizo explícito y con esto marcó un quiebre.

Las instancias institucionalizadas del conflicto por los despidos de 2013 (las iniciales) en VW marcaron un parteaguas en las relaciones con los demás actores. En efecto, pusieron al sindicato en una situación doblemente incómoda: por un lado, debían seguir las formalidades que eran parte de la rutina de acuerdos; acuerdos que implicaban negociación frente actores con igual discurso que éste: lógica empresarial competitiva, adaptación a los ciclos económicos de las multinacionales, mantenimiento del mayor número posible de trabajadores empleados en desmedro de las condiciones de ingreso, salariales y de trabajo.

Por otro lado, y contrariamente a esa rutina, el sindicato, por su rol de representación y porque los trabajadores despedidos y delegados se lo solicitaron y lo propiciaron, debió tomar partido –al menos formalmente- por los trabajadores despedidos que justamente eran perseguidos porque querían detener el avance de los procesos de reestructuración productiva que afectaban negativamente su posición en las relaciones laborales, y esto implicaba cuestionar las reivindicaciones y los métodos de la conducción sindical.

Ante esto, el sindicato continuó los procedimientos institucionalizados por un mes hasta que pudo encontrar una –débil- justificación para abandonar la defensa de los despedidos: la denuncia de despidos discriminatorios. Entendemos que débil, porque en su cotidiana connivencia con la empresa asumieron a ésta como natural, leyendo que lo “discriminatorio” y “persecutorio” venía a atacar la acción de la conducción y a hacer pública dicha complicidad. En tanto, no asumirla hubiese dejado a la empresa sola como antagonista. El costo de esta decisión fue “liberar” a los despedidos y a la agrupación opositora y habilitarlos para hacer público el vínculo entre sindicato-estado y empresa (vínculo que no beneficia nunca a los trabajadores). La estrategia derivada de su retiro fue su retraimiento al lugar de trabajo, incluso para el Secretario General, quien estaba ejerciendo su cargo de Ministerio de Trabajo y debió volver al sindicato para “ordenarlo”. En VW en particular, esta vuelta al espacio de trabajo significó la conformación de una agrupación oficialista “La 24”, para amedrentar a los trabajadores desde dentro. Lo que los activistas denuncian como “la política del miedo”.

Para La Tuerca todo quedó claro: el conflicto en VW es multidimensional. Y todos tenían que saberlo.

La solidaridad en las luchas

Los trabajadores de VW actuaron en un período general de revitalización sindical; incluso de las luchas desde abajo como las suyas. Sin embargo, en el contexto cordobés gran parte de los reclamos laborales desde las bases se mantuvieron aisladas entre sí. En el sector automotriz las luchas unían a los

trabajadores por una reivindicación, pero no había organización sustentándolas. Por eso, más allá de si lograban o no sus reclamos, sus resultados eran destellos con pocas chances de continuidad.

Sin embargo, los activistas de VW, que sí lograron construir esa organización, se vincularon y solidarizaron con luchas de trabajadores del mismo sindicato, de otros del sector, incluso de los servicios públicos como transporte y salud. Ellos habían experimentado la solidaridad y sabían cuán importante era.

Pero gran parte de las demandas de las bases del movimiento obrero cordobés tuvieron problemas similares: los sindicatos, el Estado, la lealtad partidaria o ideológica, la continuidad.

Hay mucha experiencia sedimentada en los trabajadores que puede potenciar las luchas actuales y futuras, que necesita darse a conocer, ponerse en debate, reflexionarse colectivamente para pensar en disponerse a la acción.

La pregunta de fondo es si quedan chances para la recomposición de la clase, en qué se sustenta y quiénes y cómo podrán articularse.

Sostenerse en el contexto

De la experiencia de La Tuerca podemos decir que la organización es fundamental para la proyección de las luchas. También que, en esta diferenciación con el activismo en Bs As, el cordobés supo medir fuerzas. Puede que los logros hayan podido ser mayores, pero los hubo y tuvieron continuidad. Esta difícil responsabilidad de los colectivos de medir cuánto y hasta cuándo se lucha, es un nudo problemático muy caro a la conflictividad actual. Sabemos que hay activistas con experiencia en esta toma de decisiones y con capacidad reflexiva sobre la trayectoria propia que debiera ponerse en diálogo con el resto de los colectivos movilizados.

Palabras finales

Retomamos la intención contrafáctica que confesamos al inicio de estas conclusiones, para convertirla en una reflexión que pueda ser un aporte. Es difícil e infértil pensar en qué hicieron mal los activistas de La Tuerca para no haber conseguido más conquistas o no haber podido sostener delegados en la planta. Sobre todo, luego de analizar el modo en que esta multinacional se asocia con el SMATA y acuerda con el Estado para obtener beneficios con contraprestaciones mínimas. Con estas conductas por parte de la representación sindical y el poder público, la lógica global de acumulación capitalista se realiza en fábricas como la de VW en Córdoba dejando poco margen a la resistencia. Las represalias sufridas van a requerir de trabajadores con el mismo temple que las generaciones anteriores que conformaron y muchos aún conforman La Tuerca, para pensar y llevar a cabo acciones que, dentro y fuera del espacio de trabajo, logren disputar estas lógicas tan nocivas a sabiendas de los gigantes ante los que se enfrenta. Entendemos que quizás hoy, marzo de 2018, La Tuerca, vuelta a la trinchera, tiene la posibilidad de rearmarse para actuar –en el espacio de trabajo y fuera de éste- cuando sus condiciones o las del contexto lo hagan viable. Como dice Fabián, sólo queda la esperanza: *"esta crisis lo que va a traer aparejado como consecuencia, aparte de la pérdida del poder adquisitivo, pérdida de los puestos de trabajo, gente suspendida por todos lados, un montón de cosas más va a empezar otra vez a*

hacer saltar a los luchadores escondidos que hay dentro de cada fábrica. (...) Creo, suponemos, y tenemos la esperanza de que en algún momento la gente va a reaccionar. Porque si no tenemos la esperanza, nos tenemos que dedicar a otra cosa.

Bibliografía

- ADEFA (2010) *Historia de la Industria Automotriz en Argentina*. Buenos Aires: Grupo Maori. Disponible en: <http://www.adefa.org.ar/upload/libro/>
- AIZICZON, F (2013). "Los militantes y la acción. Aportes teóricos para una discusión". En: Morón S. y Roitman S. *Procesos de acumulación y conflictividad en la Argentina contemporánea*, Córdoba:Universitas
- ----- (Comp.) (2016) *La Dinámica del Conflicto Laboral en la Córdoba Contemporánea*. Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba. Córdoba: Ed. Universitas.
- AIZICZON, F (dir); GIARETTO M; FALVO M; GARCÍA S. P. (2012) "Formas de compromiso político y acción colectiva en la Argentina Contemporánea". Proyecto de investigación B, Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba, 2012-2013.
- ALVARADO, S. (2011). "Ampliación de sentidos sobre las prácticas políticas de los jóvenes vinculados a siete movimientos sociales en Colombia: Jóvenes performando lo político". En: *Juventudes en la Argentina y América Latina*. CAICYT CONICET. Argentina. Disponible en: <http://cursos.caicyt.gov.ar>.
- ANTUNES, R. (2005). *Los Sentidos del Trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- ----- (2012). "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)". En: SOUL M.J. [et.al.]. *El Mundo del Trabajo en América Latina: Tendencias y resistencias*. Buenos Aires: CLACSO.
- ARRIAGA, A. (2009). "Repensando las claves explicativas de una acción sindical militante: Luz y Fuerza de Córdoba frente al intento de concesión de la central Francisco Bazán". En: 5º Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- ATZENI M. (2010) "Workplace Conflict. Mobilization and Solidarity in Argentina" Ed. PalgraveMcMillan: UK.
- AZTENI M; GHIGLIANI P. (2008). "*Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina*". Disponible en: <http://www.iisg.nl/labouragain/documents/atzeni-ghigliani.pdf>
- BARRAZA, J. (2016). *Entre Ejes y Fundiciones. Empresarios, burocracia sindical y clase obrera en la industria automotriz argentina*. Buenos Aires: Prosa, 2016.
- BARUJ G, OBAYA M., PORTA F, SANTARCÁNGELO J., SESSA C., y ZWEIG I. (2017) "Complejo Automotriz Argentino: situación tecnológica, restricciones y oportunidades. Informe N° 8. CABA; CIECTI, 2017". Disponible en: https://www.academia.edu/35711641/Complejo_Automotriz_Argentino_situaci%C3%B3n_tecnol%C3%B3gica_restricciones_y_oportunidades
- BASUALDO, V. (2010) "La "burocracia sindical": aportes clásicos y nuevas aproximaciones". En: *Nuevo Topo, Revista de Historia y pensamiento crítico*, N° 7, Buenos Aires. Set-Oct. [Pp. 75-91]
- BEYRNE G. y LEGASA A. (2015). Documento de Trabajo N°10. "La cadena de valor automotriz regional: Un análisis de la integración comercial entre Argentina y Brasil". Subsecretaría de

Programación Macroeconómica de la Nación. Octubre. Disponible en:
https://www.economia.gob.ar/peconomica/basehome/DT_No_10.pdf

- BONNET, A. (2008). *La Hegemonía Menemista. Neoconservadurismo en Argentina, 1989-2001*. Buenos Aires: Prometeo.
- ----- (2015). *La insurrección como restauración. El kirchnerismo*. Buenos Aires: Prometeo.
- ----- (2016). "El concepto de Estado capitalista en el pensamiento de Poulantzas." *Herramienta web* N°18. Marzo. Disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/herramienta-web-18/el-concepto-de-estado-capitalista-en-el-pensamiento-de-poulantzas>
- BONVILLANI A.; PALERMO A.; VÁZQUEZ M.; VOMMARO P. (2010). "Del Cordobazo al kirchnerismo. Una lectura crítica acerca de los períodos, temáticas y perspectivas en los estudios sobre juventudes y participación política en la Argentina". En: ALVARADO, S., VOMMARO, P. (Comp.) (2010). *Jóvenes, cultura y política en América Latina: algunos trayectos de sus relaciones, experiencias y lecturas (1960-2000)*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- BOURDIEU, P. (2001). *El campo político*. Bolivia: Plural.
- BRAVERMAN, H. (1984). *Trabajo y capital monopolista*. México: Nuestro tiempo
- BRENNAN, J. (1992). "El clasismo y los obreros. El contexto fabril del "sindicalismo de liberación" en la industria automotriz cordobesa, 1970-75". *Desarrollo Económico*, Vol. 32, No. 125 (Apr. - Jun.), [pp. 3-22]. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/3467041>.
- BURAWOY, M. (1979). *Manufacturing consent –changes on the labour capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- CALDERON, F (coord) (2009). *Movimientos socioculturales en América Latina. Ambientalismo, feminismo, pueblos originarios y poder empresarial*. Buenos Aires: Siglo XXI
- CARNOVALE V. (2011). La generación del sesenta. Rebeldía, protesta y revolución. En: *Juventudes en la Argentina y América Latina*. CAICYT CONICET (<http://cursos.caicyt.gov.ar>), Argentina.
- CASTAÑO S. (s/d). "La situación de la industria automotriz y de autopartes en la Argentina." [pp. 66-75]. Disponible en: www.vocesenelfenix.com
- COLLADO, P.; ROITMAN, S. (2015). "Más allá de la revitalización sindical: la subjetivación política de los trabajadores". En: DELFINI M. y MONTES CATÓ J. *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* Los Polvorines: UNGS.
- CORIAT, B. (2001) *El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Madrid: Siglo XXI.
- DE GAUDEMAR, JP. (1991). "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo", en *Espacios de poder*. Madrid: La piqueta
- DE LA GARZA, E. (1989) "RanieroPanzieri, el punto de vista de los Procesos de Trabajo". En: *Un Paradigma para el Análisis de la Clase Obrera*. México, D.F.: UAM

- DELLA CORTE Elisabetta (2013); *Observatorio de Conflictividad Laboral y Socioambiental de Córdoba (UNC)*. "Volkswagen, entre la ficción y la realidad: el modelo del miedo argentino". Febrero de 2013. Disponible en: <http://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2013/02/20/trabajo-para-volkswagen-entre-la-ficcion-y-la-realidad-el-modelo-del-miedo-argentino/>
- DELLA CORTE Elisabetta; ROITMAN Susana; FALVO Marina; GARCÍA SCHNEIDER Paula. (2013a). "Relaciones de trabajo en el sector automotriz de Córdoba (Argentina): Condiciones para la subordinación, posibilidades para la rebelión". Ponencia Presentada en XXIX Congreso de la ALAS. ISBN del Acta Científica del Congreso: 978-956-19-0828-4. Santiago, Chile.
- DROLAS, A. (2003). "Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato". En: 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, FCE-UBA.
- ----- (2004). "Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación" En: BATTISTINI, O. (comp.) *El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en el proceso de construcción identitaria de los trabajadores*. Buenos Aires: Prometeo.
- DUARTE QUAPPER, K. (2001) ¿Juventud o juventudes? Versiones, trampas, pistas y ejes para acercarnos progresivamente a los mundos juveniles. (s/d)
- DUHALDE, S. (2008). "Un debate epistemológico sobre el Estado capitalista. La polémica Miliband-Poulantzas". *Kairos Revista de Temas Sociales*. Proyecto Culturas Juveniles Urbanas. Universidad Nacional de San Luis. Año 12. Nº 21. Junio. Disponible en: <http://www.revistakairos.org/k21-03.htm>
- DUHALDE, S.; LENGUITA, P. (2012). "El clasismo sindical en tiempos kirchneristas. Un estudio de caso". En: *Conflicto Social*. Año 5, Nº7, de enero a junio.
- EDWARDS P.; SCULLION H. (1987). "Introducción". En: *La Organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ERRANDONEA, F. (2014). "El Pacto Corporativo en América Latina". En: *Documentos de Trabajo*, Documento Nº88, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Buenos Aires, Diciembre.
- ETALA C. (2008). "El Fallo de la Corte Suprema en el caso "Ate": Una fuerte reafirmación de la Libertad Sindical. Publicado en Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (AbeledoPerrot), 2008-B-2099. Disponible en: <http://www.derecho.uba.ar/institucional/etala-nota-a-fallo-csjn-ate-c-mtess.pdf>
- ETCHEMENDY S.; COLLIER R. (2008). «Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)». En: *POSTData* Nº 13, Agosto. [pp. 145-192].
- FACCIANO, M. (2014) "Los gobiernos locales y su contribución por medio de la cooperación descentralizada a la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo: La Provincia de Santa Fe y la incorporación de los Principios de París en el marco del Programa Fosel (2011-2012)" Tesina de Grado. Lic en RRII-UNR. Disponible en:

<http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/5211/Tesina%20Mar%C3%ADa%20Luz%20Faciano.pdf?sequence=3>

- FALVO, M. (2014). "Análisis de las relaciones laborales en la industria automotriz en la ciudad de Córdoba, Argentina". (pp. 109-125). *Revista Gestión y estrategia* N° 46. (Julio-Diciembre de 2014). ISSN 0188-8234. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco. México.
- ----- (en prensa). "Creación normativa provincial y estructura de oportunidades políticas para el sector automotriz cordobés 2000- 2015". En: *VI Jornadas de Estudiantes, Tesistas y Becarixs. Las Ciencias Sociales en la encrucijada actual. Aportes y potencialidades de nuestro campo para complejizar la realidad*. Secretaría de Investigación- Centro de Estudios Avanzados- Facultad de Ciencias Sociales- UNC. Repositorio UNC: Actas de Congreso. 6,7 y 8 de septiembre de 2017.
- FEIXA, C. (2010). "Prólogo. El imperio de los jóvenes". En: ALVARADO, S. y VOMMARO, P. (Comp.). *Jóvenes, cultura y política en América Latina: algunos trayectos de sus relaciones, experiencias y lecturas (1960-2000)*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- FÉLIZ, M. (2015). ¿Neodesarrollismo en retirada? Economía política de un proyecto de desarrollo. Argentina 2002-2015. *Revista Despierta*, Año 02, Número 02.[pp. 55-82]
- FERNÁNDEZ, A. (ed). (2007) *Estado y Sindicatos en Perspectiva Latinoamericana*. Buenos Aires: Prometeo.
- FERNÁNDEZ, F. (1997). "Cambios en los procesos de trabajo en la industria argentina actual: el caso de la industria automotriz". Documento de Trabajo N°11. PIMSA. Disponible en: www.pimsa.secyt.gov.ar/publicaciones/DT11.pdf
- FITZSIMONS, A. (2013) "La expansión del capital extranjero en la rama automotriz entre 1958 y 1963". Disponible en: https://www.academia.edu/12531685/Estado_y_acumulaci%C3%B3n_de_capital_en_Argentina_la_expansi%C3%B3n_de_las_empresas_extranjeras_entre_1958_y_1963_en_Argentina
- ----- (2013). "¿Por qué las multinacionales automotrices instalan fábricas en América Latina? Desarrollo del proceso de trabajo y organización internacional de las empresas de la rama (1910-1970)." En: VIII Jornadas de Estudios Sociales de la Economía "La dimensión social de los procesos y objetos económicos". IDAES-UNSAM. Foz do Iguaçu, Brasil, 27 al 29 de noviembre de 2014.
- GÁRRIZ A; PANIGO D. (2016). "El impacto de la Política Automotriz Común (PAC) sobre la industria autopartista de Argentina y Brasil". En: ANÁLISIS N° 5 – ABRIL. Friedrich Ebert Stiftung Argentina.
- GHIGLIANI, P. y BELKIN, A (2010) Burocracia sindical: aportes para una discusión en ciernes. En: *Nuevo Topo, Revista de Historia y pensamiento crítico*, Buenos Aires, N° 7, Set-Oct.[pp. 103-117]
- GIUGNI M. (1999) "Introduction". En: GIUGNI M.; MCADAM D.; TILLY C., Ed, foreword by Sidney Tarrow. *How Social Movements Matter: Past Research, Present Problems, Future Developments*. Serie "Social Movements, Protest, and Contention" Volumen 10. University of Minnesota Press, Minneapolis, Londres.

- GORDILLO. M; ARRIAGA. M; FRANCO. M; MEDINA.L; NATALUCCI.A; SOLIS.A. (2012) *La protesta frente a las reformas neoliberales en la Córdoba de fin de siglo*. Córdoba, Argentina:Ferreyra Editor.
- GUEVARA, S. Capítulo 7: Argentina, la lucha de clases en la industria terminal 1994-2008, flexibilización, intensificación y resistencia en la disputa por el precio de la fuerza de trabajo. (s/d)
- HARARI I. (2013). "Historia de los procesos de trabajo en la industria automotriz argentina entre 1952 y 1976". Espacios. Vol. 34 (2). [P 15]. Disponible en: www.revistaespacios.com/a13v34n02/13340215.html
- ----- (2013). "Luchas obreras por el proceso de trabajo: el caso de los obreros automotrices argentinos (1959-1976)". En: *Trabajo y Sociedad* N° 20, Verano 2013, Santiago del Estero. Disponible en: www.unse.edu.ar/trabajosociedad.
- ----- (S/D). Capítulo 5. "Los límites económicos al incremento de la productividad".
- HARVEY, D. (2003) *The New Imperialism*. Oxford: Oxford UniversityPress.
- ----- (2004) *La condición posmoderna*. Buenos Aires: Amorrortu.
- HERNANDEZ-BUSTO. (s/d) Organización de la producción, imposición de sentidos corporativos y resistencias
- JAMESON, F. (2013) *Valencias de la Dialéctica*. Buenos Aires: Eterna Cadencia.
- JENKINS, R. (1985). "Internationalization of Capital and the Semi-Industrialized Countries: The Case of the Motor Industry". *Review of Radical Political Economics*. Vol.17, [pp59-81]. Disponible en: <http://rrp.sagepub.com/cgi/content/abstract/17/1-2/59>
- KATZ, J., (1995). "La reestructuración del aparato productivo en la industria automotriz". En: BISANG R, BURACHIK G, y KATZ J. (eds.) *Hacia un nuevo modelo de organización industrial*. CEPAL, UNP. Buenos Aires: Alianza Editorial.
- LACLAU, E. (1993) "Poder y Representación". En: POSTER, M. (ed). *Politics, Theory and Contemporary Culture*. Nueva York: Columbia UniversityPress. Disponible en : <http://www.fundacion.uocra.org/documentos/recursos/articulos/poder-y-representacion.pdf>
- LASCANO V, MENÉNDEZ F Y VOCOS F. (2000). "Análisis del Proceso de Trabajo en la Planta de Automóviles Ford. Estudio de caso sobre el proceso de trabajo en la industria automotriz argentina." Buenos Aires: Taller de Estudios Laborales. Disponible en: www.tel.org.ar/spip/descarga/ford.pdf
- LENGUITA, P. (2011) Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino. En :*Revista Nueva Sociedad* N° 232, marzo-abril, [pp. 137-149]
- MANNHEIM, K. (1993) El problema de las generaciones. En: *Revista Española de Investigación Sociológica*. N° 62, [pp. 193-242]
- MARGULIS, M.; URRESTI, M. (1998) "La construcción social de la condición de juventud". En: Cubides, Laverde y Valderrama (editores): *Viviendo a toda. Jóvenes, territorios culturales y nuevas sensibilidades*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores. Disponible en: http://mountainbike.com.co/wp-content/uploads/2015/12/mario_margulis_y_marcelo_urresti_-_la_construccion_social_de_la_condicion_de_juventud_urresti.pdf

- MARX, K. (2002). *El Capital*, Tomo I, Vol I. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- MCADAM, D, MCCARTHY, J; ZALD, M. (1999) *Movimientos sociales, perspectivas comparadas: oportunidades políticas, estructuras de movilización y marcos interpretativos culturales*. Madrid: ISTMO.
- MEDINA NÚÑEZ, I. (1995) Reseña de 'El nuevo Corporativismo' de Philippe C. Schmitter. En: OCAMPO ALCÁNTAR (comp). *Espiral*, vol. I, núm. 2, enero- abril, pp. 193-209, Guadalajara: Universidad de Guadalajara. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13810209>
- MODONESI, M. (2010) *Subalternidad, Antagonismo, Autonomía. Marxismos y Subjetivación Política*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales – CLACSO. Buenos Aires: Prometeo.
- MONTES CATÓ J. (2007). Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia. En: *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el Trabajo, la Cultura y las Prácticas Políticas en Sociedades Segmentadas*. Nº9, Vol. IX, Invierno. Santiago del Estero, Argentina. (Caicyt).
- MONTES CATÓ J.; DELFINI M. (2015) *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* Los Polvorines: UNGS
- MONTES CATÓ J, LENGUITA P; VARELA P. « Trabajo y Política en Argentina: la potencialidad de la acción gremial en el lugar de trabajo ». En: *Revista Estudios Políticos*, Número 1 – 2010/02. [Pp. 28-45]. Disponible en : <http://revistaestudiospoliticos.com/trabajo-y-politica-en-argentina-la-potencialidad-de-la-accion-gremial-en-el-lugar-de-trabajo-por-juan-montes-cato-paula-lenguita-y-paula-varela/>
- MORERO, H. (2010). "Internacionalización, Tramas Productivas y Sistema Nacional de Innovación" *Journal of Technology Management & Innovation* v.5 n.3 Santiago oct. 2010. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242010000300011>
- MOTTA, J; MORERO, H. (2008). "El conocimiento productivo aplicado en el sector autopartista de Córdoba: sus distintas dimensiones". 13ª Reunión Anual de la Red PyMEs. UNSAM 2008 (San Martín – Buenos Aires – Argentina). Disponible en: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/26805/> MPRA Paper No. 26805, posted 17. November 2010 / 21:11
- MOTTA, J; MORERO, H; LLINÁS, I. (2007) "Procesos de aprendizaje y de acumulación de conocimiento en las empresas autopartistas argentinas." 12ª Reunión Anual de la Red PyMEs en conjunto con la 5ª CIELA Campinas 2007 (Sao Pablo – Brasil). Disponible en: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/26965/> MPRA Paper No. 26965, posted 24. November 2010.
- MUNCK, R. (2008) *Globalización y trabajo. La nueva "Gran Transformación"*. Madrid: El Viejo Topo.
- MURILLO, V. (2005). *Sindicalismo, coaliciones partidarias y reformas de mercado en América Latina*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- MURILLO, V. (2013). Cambios y continuidades del Sindicalismo en Democracia. En: *Revista SAAP*, Vol 7, Nº 2, noviembre. [p. 339-348]

- NEFFA, J. (1999). *Crisis y Emergencia de Nuevos Modelos Productivos*. En: CLACSO: Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D2973.dir/5neffa.pdf>
- ----- (2003). *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires. Disponible en: <http://trabajoy sociedadarg.blogspot.com.ar/2008/03/el-trabajo-humano-contribuciones-al.html>
- NOVICK, M. (2000) "Reconversión segmentada en la Argentina: empresas, mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90". En: *Reestructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101108024455/2novick.pdf>
- NOVICK M., ROTONDO S., YOGUEL G. (2008). "El rol de las políticas públicas en la relación entre tramas locales y cadenas globales: el caso de la industria automotriz en Argentina". Investigaciones Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires. Julio 2008.
- OLIN WRIGHT, E. (1998). *Clase, Crisis y Estado*. México: Siglo XXI Editores.
- OCAMPO ALCÁNTAR, R. (comp), (1992). *La teoría neocorporatista. Ensayos de Philippe C. Schmitter*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- PALOMINO, H. (1995) "Quiebres y rupturas de la acción sindical: un panorama desde el presente sobre la evolución del movimiento sindical en Argentina". En: ACUÑA, C. (Comp.) En: *La nueva matriz política argentina*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- ----- (2004) Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Disponible en: <http://campusmoodle.proed.unc.edu.ar/file.php/265/Biblioteca/TrabajoyTeoriaSocial2008Palomino.pdf>
- PINAZO, G. (2015) "Neo-desarrollismo argentino. Un análisis de la economía argentina entre 2003 y 2012: novedades macroeconómicas y continuidades estructurales". En: DELFINI M.; MONTES CATÓ J. *Recomposición del capital y respuestas sindicales en Argentina, ¿Hacia nuevas relaciones laborales?* Los Polvorines: UNGS.
- PINNOLA M., CÁCERES C.; MARTÍNEZ F. (s/d) "La militancia sindical en el complejo automotriz del conurbano bonaerense. El caso de la Planta Ford de Pacheco. (1969-1976)"
- PIZARRO, (2014) Tesis Doctoral: "Instituciones en el marco del MERCOSUR y su incidencia en la producción automotriz. El caso del Polo Automotriz cordobés durante la crisis del Bloque (1997-2002)" CP -CEA
- PLEYERS, G. (2006). En la búsqueda de actores y desafíos societales. La sociología de Alain Touraine. *Estudios Sociológicos*, XXIV (Septiembre-Diciembre). año/vol. XXIV, número 003. El colegio de México.DF, México. [pp 733-756]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59807207> ISSN 0185-4186
- POULANTZAS, N. (1979). *Estado, poder y socialismo*. Siglo XXI Editores. España.

- POUPEAU, F. (2007). *Dominación y movilizaciones*. Córdoba: Ferreyra Editor.
- RIFKIN, J. (1996) *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- ROITMAN, S. (2012) "Prácticas sindicales, contenido de las demandas y modalidades organizativas en tres momentos en Fabricaciones Militares de Villa María (Córdoba)" En: MARTINS, HELOISA Y COLLADO, P. *En: Trabajo y sindicalismo en Argentina y Brasil*. Sao Paulo: Hucitec-Universidad Sao Paulo – Universidad Nacional de Cuyo.
- ----- (2016) "Producción de subjetividades políticas en los trabajadores de Fabricaciones Militares de Villa María y Río Tercero". Tesis de doctorado. Mendoza: Fac. Cs. Sociales – UNCu.
- SAINTOUT, F. (2009). Política y juventud: transformación en el cruce de siglos. En: "Jornadas de Debate sobre Transformaciones del Espacio Público". Universidad Nacional de Quilmes.
- SAINTOUT, F. (2011) "Jóvenes: Nuevos modos de recrear la política". En *Juventudes en la Argentina y América Latina*, CAICYT CONICET. Argentina. Disponible en: <http://cursos.caicyt.gov.ar>
- SAIZ BONZANO, S. (2013). "Estado y lucha de clases: ¿instrumento, sujeto o territorio? Una aproximación a la articulación de lo económico y lo político desde la categoría Régimen Social de Acumulación". En: MORÓN, S. y ROITMAN, S. (Comp.) *Procesos de acumulación y conflicto social en la Argentina contemporánea. Debates teóricos y estudios empíricos*. Córdoba: Ed. Universitas, Editorial Científica Universitaria.
- SANTELLA A, (2013). "¿Revitalización sindical en Argentina? Conflictos laborales en el sector automotriz". En: SENÉN GONZÁLEZ, C. Y DEL BONO, A. *La revitalización sindical en Argentina y sus heterogeneidades culturales*. Universidad Nacional de La Matanza. San Justo: Prometeo.
- SCHMITTER, P. (1985) Neocorporativismo y Estado. *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, ISSN 0210-5233, Nº 31. [pp. 47-78]
- SEOANE J., TADDEI E.; ALGRANATI C. (2012) "El Concepto 'Movimiento Social' a la luz de los Debates y la Experiencia Latinoamericana Recientes" Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Mayo.
- SOURROUILLE, J.V., (1980). *Transnacionales en América Latina. El complejo automotor en Argentina*. ILET, México, D.F.: Nueva Imagen.
- TAPIA, L. (2009) "Movimientos sociales, movimientos societales y los no lugares de la política". En: *Cuadernos de Pensamiento Crítico Latinoamericano*, Nº17, Febrero. Buenos Aires: CLACSO. Disponible en: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20100829034923/17_tapia.pdf
- SANTARCÁNGELO, J; PINAZO, G.(2009). "La sustentabilidad del nuevo crecimiento económico argentino", en Revista Realidad Económica Nº 243.
- TARDITI, R. (2000). "Documento de Trabajo Nº 23. La crisis mundial de los '70 y los '80 observada a partir de la evolución de la producción automotriz". En: *Documentos y Comunicaciones 2000*. Buenos Aires: PIMSA
- TARROW, S. (2003) *Power in Movement*. 2º Edición. Cambridge: Cambridge University Press.

- TAYLOR, G.(1997) "El Marxismo". En: MARSH, D. y STOKER G. (eds). *Teoría y Métodos de la Ciencia Política*. Madrid: Alianza Editorial.
- TILLY, C; WOOD, L. (2009) *Los Movimientos Sociales, 1768-2008. Desde sus orígenes a facebook*. Barcelona: Crítica.
- THOMPSON, E.P. (1989). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica.
- ----- (2000). *Costumbres en común*. Barcelona: Crítica.
- VAKALOULIS, M. (2000) "Antagonismo Social y Acción Colectiva" En: *OSAL N°2*. Septiembre. [pp 157-164] <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Osal/osal/osal2/org/debates.pdf>
- ----- (2011) "Action collective et projet de transformation sociale". Mayo. Disponible en : <http://vakaloulis.wordpress.com/2011/05/16/1607/>
- VARELA, P. (2010). "Entre la fragmentación de los trabajadores y los negocios propios (o sobre qué se sostiene la actual burocracia sindical)." En: *Nuevo Topo, Revista de Historia y pensamiento crítico*, N° 7, Set-Oct, Buenos Aires, pp. 75-91.
- ----- (2015). *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del conurbano bonaerense 2003-2014*. Imago Mundi: San Martín, Buenos Aires
- VASALLO D. (2014) *Sindicalismo y capital. El caso de SMATA como emergente de la configuración de un sindicalismo que representa al capital*. Ponencia presentada en las IV Jornadas Internacionais de Problemas Latino-Americanos "América Latina: lutas, experiências e debates por uma integração dos povos", organizada por Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA).
- VOMMARO, P. (2011) "Aproximaciones a las relaciones entre juventudes, políticas y culturas en la Argentina y en América Latina actuales: miradas desde las modalidades de participación política de los jóvenes en movimientos sociales". En: *Juventudes en la Argentina y América Latina*, Buenos Aires: CAICYT. CONICET. ARGENTINA. Disponible en: <http://cursos.caicyt.gov.ar>.
- WOMACK, J. Jr. (2007). *Posición estratégica y fuerza obrera*, México: FCE, Cap II.
- ZELICOVICH, J. (2014) "El MERCOSUR y la crisis del sector automotriz: ratificando el sendero del desencanto" en: Mundorama Mayo. <http://www.mundorama.net/?p=14172>

Documentos Consultados

- CFI (2014). "Mapa Productivo de la Provincia de Córdoba". Buenos Aires: CFI / Fundación Banco de Córdoba.
- CIFRA-CTA (Octubre 2015). "Documento de Trabajo N° 14. La naturaleza política y la trayectoria económica de los gobiernos kirchneristas". Buenos Aires: CIFRA-CTA Disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/final.pdf>
- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA (DGEyCC) (2016). *Documentos Estadísticos 2015*. Recuperado de: http://web2.cba.gov.ar/actual_web/estadisticas/Documentos_Estadisticos_2015.pdf

- DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA Y CENSOS (2017). *Series Informes de Coyuntura Junio 2017*. Recuperado de: <https://estadistica.cba.gov.ar/sociedad/>
- INTI (2012). "Programa Nacional de Autopartes. Programa para el Fortalecimiento del Sector Autopartista Argentino". Recuperado de: <http://docplayer.es/9071541-Programa-nacional-de-autopartes-programa-para-el-fortalecimiento-del-sector-autopartista-argentino.html>
- MINCYT (2013). PLAN ARGENTINA INNOVADORA 2020. Mesa de Implementación "Sector Autopartista". Documento de Referencia. Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. Productiva. Subsecretaría de Políticas en Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Julio 2013. Recuperado de: <https://autoblog.com.ar/wp-content/uploads/2013/09/Plan-Argentina-Innovadora-2020.pdf>
- MINISTERIO DE FINANZAS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA. Presupuesto 2014. Recuperado de: <http://www.cba.gov.ar/presupuestos/presupuesto-provincial-ano-2014/>
- OBSERVATORIO DE CONFLICTOS LABORALES. "Réplica a las declaraciones del ministro de Trabajo Carlos Tomada sobre el estudio y medición del conflicto laboral en Argentina". Recuperado de: <https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/2014/09/12/replica-a-las-declaraciones-del-ministro-de-trabajo-carlos-tomada-sobre-el-estudio-y-medicion-del-conflicto-laboral-en-argentina/>
- RELEVAMIENTO Nº 15/05 NORMAS DEL MERCOSUR RELATIVAS A CUESTIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL Elaborado por: Secretaría del MERCOSUR / Sector de Asesoría Técnica – Consultoría Jurídica Colaboración: IderAraújo Nieto Fecha de Publicación: 19 de Enero de 2006. SECRETARÍA DEL MERCOSUR SAT/REL Nº 015-05 CJ ES
- ROGNITZ, H. (S/D). "Máquinas Transfer- Máquinas – Herramientas para el trabajado de materiales con arranque de viruta". Ed. Labor. Recuperado de: <http://www3.fi.mdp.edu.ar/tecnologia/archivos/TecFab/28.pdf>
- SUBSECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA (2016). "Informes de Cadenas de Valor. Automotriz y Autopartista" Año 1, Nº4, Julio CABA: Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación. https://www.economia.gob.ar/peconomica/docs/SSPE_Cadenas%20de%20Valor_Automotriz.pdf
- R. 1717. XLI. RECURSO DE HECHO Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo. Recuperado de: <http://gazetajudicial.com.ar/wp-content/uploads/2017/06/ROSSI-ADRIANA.pdf>
- 59B. XLIII. RECURSO DE HECHO. Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad. (Junio de 2013). Recuperado de: <http://www.cij.gov.ar/nota-11695-Fallo-de-la-Corte-Suprema-en-causa--Asociaci-n-de-Trabajadores-del-Estado-s--acci-n-de-inconstitucionalidad-.html>

Fuentes de datos consultadas

- Anuarios ADEFA. <http://www.adefa.org.ar/es/estadisticas-anuarios>
- Encuesta Industrial Mensual. INDEC. https://www.indec.gov.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=3&id_tema_2=6&id_tema_3=16
- Dirección Nacional de Estadísticas del Sector Externo. INDEC. https://www.indec.gob.ar/nivel4_default.asp?id_tema_1=3&id_tema_2=2&id_tema_3=40
- Situación y evolución del trabajo asalariado en el sector privado. Sistema integrado Provisional Argentino. SIPA http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/novedades/novedad_empleo.asp
- Dirección General de Estadísticas y Censos de la Provincia de Córdoba

Fuentes periodísticas

- “El Mercosur también existe”. Mercado, s/d. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/250-aniversario/1161881/el-mercosur-tambien-existe>
- “Volkswagen abrirá una fábrica en Córdoba”. Mercado, 9/03/2000. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/898/volkswagen-abrira-fabrica-en-cordoba>
- “Volkswagen invierte \$ 200 M en Córdoba”. Mercado, 16/05/2000. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/1154/volkswagen-invierte--200m-en-cordoba>
- “Automotrices más suspendidos”. Mercado, 29/08/2000. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/economia-y-politica/10881/automotrices-mas-suspendidos>
- “Volkswagen incorporará personal”. Mercado, 29/11/2000. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/2501/volkswagen-incorporara-personal>
- “Volkswagen pone la quinta en Córdoba”. La Voz del Interior, Economía, 14/01/2001. Ed. impresa. Pág 3E.
- “Volkswagen opinó duro de Brasil y la Argentina”. Mercado, 19/02/2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/3206/volkswagen-opino-duro-de-brasil-y-la-argentina>
- “Volkswagen cree en la Argentina”. Mercado, 9/03/2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/3360/volkswagen-cree-en-la-argentina>
- “Volkswagen confía en el 2001”. Mercado 22/03/2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/3490/volkswagen-confia-en-el-2001>
- “Volkswagen no cierra su planta bonaerense”. Mercado 23/03/ 2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/3496/volkswagen-no-cierra-su-planta-bonaerense>

- "Volkswagen no renovará 214 contratos". Mercado 25/06/2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/4221/volkswagen-no-renovara--214-contratos>
- "Volkswagen invierte en el país". Mercado, 4/10/2001. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/4525/volkswagen-invierte-en-el-pais>.
- "Volkswagen: mal trimestre y 5000 despidos en carpeta". Mercado, 9/03/2004. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/6120/volkswagen-mal-trimestre-y-5000-despidos-en-carpeta>
- "Volkswagen argentina cerró 2006 con excelentes números." Mercado, 16/01/2007. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/7473/volkswagen-argentina-cerro-2006-con-excelentes-numeros>
- "Volkswagen anunció fuerte inversión". Mercado, 17/10/2007. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/7904/volkswagen-anuncio-fuerte-inversion>
- "Asamblea y movilización: crece la exigencia al SMATA". PTS. Regional Córdoba. 6/03/2009. Recuperado de: <http://ptscordoba.blogspot.com.ar/2009/03/asamblea-y-movilizacion-crece-la.html>
- "Lo mejor de la industria está por venir". Mercado, 13/07/2009. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/para-entender/362052/lo-mejor-de-la-industria-automotriz-esta-por-venir>
- "Caen subsidios nacionales en automotrices". La voz del Interior. 19/10/2009. Recuperado de: http://archivo.lavoz.com.ar/09/10/19/secciones/economia/nota.asp?nota_id=560490
- "Volkswagen fabrica en serie una nueva caja de cambios". La Voz del Interior. 29/05/2010. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/volkswagen-fabrica-en-serie-una-nueva-caja-de-cambios>
- "Visitamos el Centro Industrial Córdoba de Volkswagen". 16 Válvulas. Noticias de Autos. 7/06/2010. Recuperado de: <https://www.16valvulas.com.ar/visitamos-el-centro-industrial-cordoba-de-volkswagen/>
- "Volkswagen anuncia en julio inversión de U\$s 155 millones". La Voz del Interior. 23/06/2010. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/volkswagen-anuncia-en-julio-inversion-de-us-155-millones>
- "Cristina oficializó la millonaria inversión de Volkswagen en Córdoba." La Voz del Interior. 29/06/2010. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/cristina-oficializo-la-millonaria-inversion-de-volkswagen-en-cordoba>
- "Volkswagen exportará U\$s 130 millones al año". La Voz del Interior. 11/08/2010. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/vw-exportara-us-130-millones-al-ano>
- "Cuesta decidir una inversión en Argentina." La Voz del Interior. 11/08/2011. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/opinion/cuesta-decidir-una-inversion-en-argentina-o>
- "VW se perfila como el mayor empleador". La Voz del Interior. 25/06/2011. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/vw-se-perfila-como-mayor-empleador>

- "VW importó la línea de producción". La Voz del Interior. 15/09/2011. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/vw-importo-linea-produccion>
- "Volkswagen reduce producción en Córdoba por la crisis europea". La Voz de Interior. 11/10/2012. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/volkswagen-reduce-produccion-cordoba-tesis-europea>
- "La pelea con la Nación ya impacta en decisiones". La Voz del Interior. 19/11/2012. Recuperado de: www.lavoz.com.ar/noticias/negocios/pelea-con-nacion-ya-impacta-decisiones
- "Alerta en mercado de bonos provinciales por "efecto Córdoba". Ambito.com. 28/01/2013. Recuperado de: <http://www.ambito.com/673235-alerta-en-mercado-de-bonos-provinciales-por-efecto-cordoba>
- "Volkswagen invirtió 155 millones de euros en la planta de transmisiones de Córdoba". Autoblog.com.ar. 6/05/2013. Recuperado de: <https://autoblog.com.ar/2013/05/06/volkswagen-invirtio-155-millones-de-euros-en-la-planta-de-transmisiones-de-cordoba/>
- "Aprueban convenio de la Municipalidad con VW y Wall-Mart". Cba24n. 20/08/2013. Recuperado de: <http://www.cba24n.com.ar/content/aprueban-convenio-de-la-municipalidad-con-vw-y-wall-mart>
- "Por decreto modifican la Ley de Bosques en Córdoba". Redaf. 10/08/2013. Recuperado de: <http://redaf.org.ar/por-decreto-modifican-ordenamiento-de-bosques-en-cordoba/> 10/08/2013.
- "Industria metalmecánica suma 2.000 suspensiones". La Voz del Interior, 26/09/2013. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/industria-metalmecanica-suma-2000-suspensiones>
- "Exigen más medidas para los autos o Km." La Voz del Interior- 10/11/2013. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/exigen-mas-medidas-para-los-autos-o-km>
- "Giorgi anunció nueva mesa de competitividad para el sector automotriz-autopartista". La Voz del Interior. 20/12/2013. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/giorgi-anuncio-nueva-mesa-de-competitividad-para-el-sector-automotriz-autopartista>
- "Autos en la mira de la recaudación". La Voz del Interior. 22/12/2013. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/empresas/autos-en-la-mira-de-la-recaudacion>
- "Renault suspende dos días en febrero y Fiat espera normalizar". La Voz del Interior. 13/02/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/renault-suspende-dos-dias-en-febrero-y-fiat-espera-normalizar>
- "Fiat revierte tendencia y ahora prevé aumento de la producción"- Comercio y Justicia.info. 10/03/2014. Recuperado de: <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/fiat-revierte-tendencia-y-ahora-preve-aumento-de-produccion/>
- "Crece la tensión con las terminales". La Voz del Interior. 19/03/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/crece-la-tension-con-las-terminales>
- "Automotriz Volkswagen confirmó que analiza "alternativas" para su plantel de personal". La Voz del Interior. 17/04/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/automotriz-volkswagen-confirmando-que-analiza-alternativas-para-su-plantel-de-personal>

- "Buscarán reactivar el comercio de automóviles con Brasil". La Voz del Interior. 19/04/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/buscaran-reactivar-el-comercio-de-automoviles-con-brasil>
- "Hay marcas que no pudieron importar un sólo vehículo en el arranque de 2014". Revista Container. 28/04/2014. Recuperado de: <http://www.revistacontainer.com.ar/2014/04/28/hay-marcas-que-no-pudieron-importar-un-solo-vehiculo-en-el-arranque-de-2014/>
- "Kicillof y la UIA se reúnen hoy para hablar de precios". La Voz del Interior. 28/04/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/kicillof-y-la-uia-se-reunen-hoy-para-hablar-de-precios>
- "Silencios y acciones ante la crisis automotriz". La Voz del Interior. 29/04/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/silencios-y-acciones-ante-la-crisis-automotriz>
- "Una tormenta perfecta." La Voz del Interior. 28/04/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/editorial/una-tormenta-perfecta>
- "Luego de la suspensión, Volkswagen volvería a trabajar mañana". La Voz del Interior. 20/05/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/luego-de-la-suspension-volkswagen-volveria-trabajar-manana>
- "Hay 1.575 suspendidos en terminales de Córdoba". La Voz del Interior. 5/06/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/hay-1575-suspendidos-en-terminales-de-cordoba>
- "Hoy las suspensiones en Córdoba llegarán a los 3.100 trabajadores." La Voz del Interior. 6/06/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/hoy-las-suspensiones-en-cordoba-llegaran-los-3100-trabajadores>
- "VW hace jugar al Up! para subir ventas." La Voz del Interior. 10/06/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/vw-hace-jugar-al-para-subir-ventas>
- "Las suspensiones continúan, pero se frenaron los despidos." La Voz del Interior. 15/06/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/las-suspensiones-continuan-pero-se-frenaron-los-despidos>
- "1100 trabajadores de Volkswagen fueron suspendidos". Cba24n. 4/06/2014. Recuperado de: <http://www.cba24n.com.ar/content/1100-trabajadores-de-volkswagen-fueron-suspendidos>
- "Suspensiones en Volkswagen, Fiat e Iveco, que las prolongó y abrió el retiro voluntario". La Voz del Interior. 6/06/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/suspensiones-en-volkswagen-fiat-e-iveco-que-las-prolongo-y-abrio-el-retiro-voluntario>
- "Otro sector empresarial advierte por la crisis." La Voz del Interior. 14/08/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/otro-sector-empresarial-advierte-por-la-crisis>
- "Es apenas recesión, pero en Córdoba parece crisis." La Voz del Interior. 29/08/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/es-apenas-recesion-pero-en-cordoba-parece-crisis>
- "Amplían las suspensiones de personal en la industria automotriz". i.Profesional. 5/09/2014. Recuperado de: <http://www.iprofesional.com/notas/195485-Amplan-las-suspensiones-de-personal-en-la-industria-automotriz>

- "El Smata anuncia que Volkswagen levantará las suspensiones en Córdoba." La Voz del Interior. 10/09/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/el-smata-anuncia-que-volkswagen-levantara-las-suspensiones-en-cordoba>
- "Suspensiones impactan en 5.400 puestos de Córdoba." La Voz del Interior. 10/09/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/suspensiones-impactan-en-5400-puestos-en-cordoba>
- "Una planta al límite de su capacidad". La Voz del Interior. 22/10/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/una-planta-al-limite-de-su-capacidad>
- "El auto argentino cada vez menos local". La Voz del Interior- 2/11/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/el-auto-argentino-cada-vez-menos-local>
- Automotrices prometen no suspender hasta fin de año". ". La Voz del Interior. 10/11/2014. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/automotrices-prometen-no-suspender-hasta-fin-de-ano>
- "La industria automotriz, marcha atrás". Fortuna. 9/12/2014. Recuperado de: <http://fortunaweb.com.ar/2014-12-09-153693-la-industria-automotriz-marcha-atras/>
- "El Gobierno decidió aplicar una millonaria multa a ocho automotrices que supera los \$1.000 millones". de: <http://www.iprofesional.com/notas/202338-El-Gobierno-decidi-aplicar-una-millonaria-multa-a-ocho-automotrices-que-supera-los-1000-millones->
- "El Gobierno pone más condiciones para el giro de dividendos al exterior". El Cronista. 13/01/2015. Recuperado de: <https://www.cronista.com/economiapolitica/El-Gobierno-pone-mas-condiciones-para-el-giro-de-dividendos-al-exterior-20150113-0051.html>
- "Volvió a caer fuerte la venta de autos pero en Córdoba preocupa más Brasil". Comercio y Justicia.info. 4/03/2015. Recuperado de: <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/volvio-a-caer-fuerte-la-venta-de-autos-pero-en-cordoba-preocupa-mas-brasil/>
- "Automotrices locales buscan acuerdos para asegurar 2015". Comercio y Justicia.info. 26/02/2015. Recuperado de: <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/automotrices-locales-buscan-acuerdos-para-asegurar-2015/>
- "Nissan producirá una pick-up en la planta de Renault."La Nación. 6/04/2015. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.ar/1781903-nissan-producira-una-pick-up-en-la-planta-de-renault>
- "Smata cedió para que Nissan invirtiera". La Nación. 9/04/2015. Recuperado de: <https://www.lanacion.com.ar/1782863-smata-cedio-para-que-nissan-invirtiera>
- "VW renovó acuerdo con China y embarca otras 30 mil cajas". Comercio y Justicia. Info. 22/04/2015. Recuperado de: <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/vw-renovo-acuerdo-con-china-y-embarca-otras-30-mil-cajas/>
- "Volkswagen cambia de cúpula y cierra una era". La Nación. 27/04/2015. Recuperado de: <http://www.lanacion.com.ar/1787876-volkswagen-cambia-de-cupula-y-cierra-una-era>
- "Piech, derrotado, se va de Volkswagen". Mercado. 27/04/2015. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/management/8018018/piech-derrotado-se-va-de-volkswagen>

- "Volkswagen le vendió al BBVA Francés la mitad de su compañía crediticia". El Cronista. 21/05/2015. Recuperado de: <https://www.cronista.com/negocios/Volkswagen-le-vendio-al-BBVA-Frances-la-mitad-de-su-compania-crediticia-20150521-0014.html>
- "Volkswagen suspenderá a 750 operarios en Córdoba". Cadena 3, 24/06/2015. Recuperado de: <http://www.cadena3.com/contenido/2015/06/24/Volkswagen-suspendera-a-750-operarios-en-Cordoba-147556.asp>
- "Por parada técnica, VW suspendió a 500 operarios". La Voz del Interior. 9/07/2015. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/por-parada-tecnica-vw-suspendio-500-operarios>
- "Aumentan el cupo mensual de divisas para automotrices". Revista Container- 13/07/2015. Recuperado de: <http://www.revistacontainer.com.ar/2015/07/13/aumentan-el-cupo-mensual-de-divisas-para-automotrices/>
- "Crisis de largo aliento de Brasil alerta a terminales." Revista Container. 31/07/2015. Recuperado de: <http://www.revistacontainer.com.ar/2015/07/31/crisis-de-largo-aliento-de-brasil-alerta-a-terminales/>
- "Automóviles a diesel no son los culpables". Mercado. 2/10/2015. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/8019541/automoviles-a-diesel-no-son-los-culpables>
- "Fuerte caída en las acciones de Volkswagen por fraude en los modelos de alta gama". La Izquierda Diario. 4/11/2015. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Fuerte-caida-en-acciones-de-Volkswagen-por-fraude-en-modelos-de-alta-gama>
- "Por Brasil, VW vuelve a suspender a 350 operarios". La Voz del Interior. 5/11/2015. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/por-brasil-vw-vuelve-suspender-350-operarios>
- "VW debería refundarse." Mercado. 5/11/2015. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/8019884/vw-deberia-refundarse>
- "Córdoba afronta exigente cronograma de pago: \$18.400 millones en sólo 18 meses." Comercio y Justicia. 21/06/2016. Recuperado de: <http://comercioyjusticia.info/blog/economia/provincia-afronta-exigente-cronograma-de-pago-18-400-millones-en-solo-18-meses/>
- "Grupo Volkswagen anuncia nueva estrategia Together 2025". Mercado. 4/07/2016. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/protagonistas/8021789/grupo-volkswagen-anuncia-nueva-estrategia-together-2025>
- "Schiaretti reveló que Volkswagen producirá una nueva caja en Córdoba". La Voz del Interior. 6/07/2016. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/schiaretti-revelo-que-volkswagen-producira-una-nueva-caja-en-cordoba>
- "Schiaretti dio por hecho que VW hará otra caja." La Voz del Interior. 7/07/2016. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/negocios/schiaretti-da-por-hecho-que-vw-hara-otra-caja>
- "Entrevista a Omar Dragún: No habrá despidos hasta fin de 2017." La Voz del Interior. 17/07/2016. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/entrevista-omar-dragon-no-habra-despidos-hasta-fin-de-2017>

- "Volkswagen eliminará 30.000 empleos". Mercado. 18/11/2016. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/8022864/volkswagen-eliminara-30000-empleos>
- "Automotrices: notoria baja de suspensiones, pero sigue la crisis." La Voz del Interior. 6/02/2017. Recuperado de: <http://www.lavoz.com.ar/politica/automotrices-notoria-baja-de-suspensiones-pero-sigue-la-crisis>
- "Volkswagen superó la crisis con creces". Mercado. 18/01/2018. Recuperado de: <http://www.mercado.com.ar/notas/negocios/8026130/volkswagen-supero-la-crisis-con-creces>
- "Volkswagen suspende a un ejecutivo por el escándalo de las pruebas con monos". Informe21.com. 30/01/2018. Recuperado de: <http://informe21.com/ciencia-y-tecnologia/volkswagen-suspende-a-un-ejecutivo-por-el-escandalo-de-las-pruebas-con-monos>
- "La Tuerca". Publicación de los trabajadores de la Agrupación La Tuerca. Nº1. Julio de 2011.
- ----- Nº 2, Agosto 2011.
- ----- Nº 3. Octubre 2011
- ----- Nº 4. Diciembre 2011
- ----- Nº 5. Febrero 2012
- ----- Nº Extraordinaria. Abril 2012
- ----- Nº 6. Julio 2012
- ----- Nº 7. Octubre 2012
- ----- Análisis2012-2013
- ----- Nº 8. Abril 2013
- ----- Nº 9. Septiembre 2013
- ----- Nº 10. Marzo 2014
- ----- Extraordinario. Noviembre 2014
- ----- Extraordinaria. Abril 2015
- ----- Nº 12. Julio de 2015
- ----- Agosto de 2015

Normativa consultada

Normativa Nacional

- Constitución Nacional. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/o-4999/804/norma.htm>
- Decreto 2677/91. Régimen de Importaciones Compensadas. Industrial Automotriz. Poder Ejecutivo Nacional (PEN). Recuperado de: <http://www.loa.org.ar/legNormaDetalle.aspx?id=1176>

- Decreto 33/96. Industria Automotriz. Modificaciones al Decreto Nº 2677/91. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/30000-34999/32394/texact.htm>
- Disposición Nº 262/10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/170000-174999/171141/norma.htm>
- Ley Nº 14.250. Convenciones Colectivas de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/46379/norma.htm>
- Ley Nº 14.786. Conflictos del Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115423/norma.htm>
- Ley Nº 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo. Dto 390/76. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley Nº 21.932. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17690/norma.htm>
- Ley Nº 23.551. Asociaciones sindicales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20993>
- Ley Nº 24.013. Empleo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Ley Nº 24.449. Ley de Tránsito. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/818/texact.htm>
- Ley Nº 25.013. Ley de Reforma Laboral. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>
- Ley Nº 25.250. Reforma Laboral. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63208/norma.htm>
- Ley Nº 25.561. Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/70000-74999/71477/norma.htm>
- Ley Nº 25.788. Salud Pública. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/85000-89999/89827/norma.htm>
- Ley Nº 25.877. Régimen Laboral. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=93595>
- Ley Nº 26.393. Ley de Desarrollo y Consolidación del Sector Autopartista Nacional. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/140000-144999/142170/norma.htm>
- Ley Nº 26.474. Ley de Contrato de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/149688/norma.htm>
- Ley Nº 26.682. Medicina Prepaga. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/180000-184999/182180/norma.htm>

- Resolución 481/02. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Programa de Recuperación Productiva. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75920/texact.htm>

Normativa Provincial

- Constitución Provincial. Recuperado de: [http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/\(vLeyesxNro\)/CPoo?OpenDocument](http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/(vLeyesxNro)/CPoo?OpenDocument)
- Decreto Reglamentario N° 2443/91. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/2CF53265B3F49ADCo3257AF700521A76?OpenDocument&Highlight=0,2443>
- Decreto Reglamentario N° 5283/85. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/ABCFBoA2E4C2C17103257BE4007561FB?OpenDocument&Highlight=0,5283>
- Ley N° 5319. T.O. Dec. 4160-92. Promoción Industrial. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/2E24A426995B2D2903257BC100731D07?OpenDocument&Highlight=0,5319>
- Ley N° 7255. Parques Industriales. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/A33663052C644637832573D90046CF6E?OpenDocument&Highlight=0,7255>
- Ley N° 7565. Conciliación y Arbitraje. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/BB8CD087EA6BEA7203257A2100726DE9?OpenDocument&Highlight=0,7565>
- Ley N° 8015. Procedimiento de inspecciones y conflictos laborales. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/519AD054FF4C75D50325723400641DB3?OpenDocument&Highlight=0,8015>
- Ley N° 9121. Programa de Promoción y Desarrollo Industrial de Córdoba. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/3AoCD74AAAAF7A2F0325723400650993?OpenDocument&Highlight=0,9121>
- Ley N° 9500. Acta Acuerdo con Renault S.A. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/0962F1BA8BCEf9E003257FE30066B1E1?OpenDocument&Highlight=0,9500>
- Ley N° 9501. Acta Acuerdo con Volkswagen S.A. PUB. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/C61745E4C43FBB57032580DB0052DE7F?OpenDocument&Highlight=0,9501>
- Ley N° 9540. Acta Acuerdo con Fiat Auto. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/AF8727FA7CAC885F032580DB005C3B78?OpenDocument&Highlight=0,9540>

- Ley N° 9727. Promoción y Desarrollo Industrial. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/o/051803635D275103032581090068B2B1?OpenDocument&Highlight=0,9727>
- Ley N° 9842. Acta Acuerdo con Volkswagen. Recuperado de: <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/frb?OpenForm&BS=S&ORI=L&NU=9842&AN=&CP=S&PA=&CT=S&TI=&VI=S>

Normativa municipal

- Ordenanza N° 12.720. Agrupamientos Industriales. Recuperado de: <https://www.concejaldomina.com.ar/files/pdf/ordenanzas/Ord-12720.pdf>

Normativa MERCOSUR aprobada por Argentina

- Decreto N° 195/1999. Régimen Automotriz MERCOSUR. Recuperado de: <http://www.loa.org.ar/legNormaDetalle.aspx?id=1099>
- Decreto N° 660/2000. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/63853/norma.htm>
- Decreto N° 939/2004. Acuerdo sobre la política automotriz común con Brasil. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/95000-99999/96997/norma.htm>
- Ley N° 23.981. Tratado para la constitución de un Mercado Común entre la República Argentina, la República Federativa del Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley23981.pdf>
- Ley N° 24.554. Protocolo sobre promoción y protección de inversiones provenientes de Estados no partes del MERCOSUR. B.O: 18/10/95. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24554.pdf>
- Ley N° 24.560. Protocolo adicional al Tratado de Asunción sobre la estructura institucional del MERCOSUR. Protocolo de Ouro Preto. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24560.pdf>
- Ley N° 24.578. Protocolo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en materia Civil, Comercial, Laboral y Administrativa. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24578.pdf>
- Ley N° 24.669. Protocolo de Buenos Aires sobre Jurisdicción Internacional en material contractual. Suscripto con las Repúblicas Federativa de Brasil, del Paraguay y Oriental del Uruguay. Recuperado De: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24669.pdf>
- Ley N° 24.694. Acuerdo Marco Interregional de Cooperación entre la Comunidad Europea y sus Estados Miembros, y El Mercado Común Del Sur y sus Estados Partes. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24694.pdf>

- Ley Nº 24.891. Protocolo de Colonia para la promoción y protección recíproca de inversiones en el MERCOSUR. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley24891.pdf>
- Ley Nº 25.222 Aprobación del Acuerdo Complementario del Protocolo de Las Leñas de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en el ámbito del MERCOSUR. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley25222.pdf>
- Ley Nº 25.223. Aprobación de los acuerdos de arbitraje Comercial Internacional del MERCOSUR. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley25223.pdf>
- Ley Nº 25.934. Enmienda al Protocolo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en materia Civil, Comercial, Laboral y Administrativa entre los Estados Partes del Mercosur. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley25934.pdf>
- Ley Nº 25.935. Acuerdo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en Materia Civil, Comercial, Laboral y Administrativa entre los Estados Partes del Mercosur y las Repúblicas de Bolivia y Chile. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley25935.pdf>
- Ley Nº 26.083. Protocolo para la Adhesión del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) al Acuerdo sobre el Sistema Global de Preferencias Comerciales entre Países en Desarrollo, suscrito en Ginebra- Confederación Suiza. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley26083.pdf>
- Ley Nº 26.105. Acuerdo para la Facilitación de Actividades Empresariales en el MERCOSUR. Recuperado de: <http://www4.hcdn.gob.ar/diputadosmercosur/legislacion/Ley26105.pdf>
- Normas que modifican y/o complementan a Decreto 939/2004. PODER EJECUTIVO NACIONAL (P.E.N). Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verVinculos.do?jsessionid=57AE9094FF5ACB1C3A1E704F885E5585?modo=2&id=96997>
- RAC MERCOSUR y modificatorias. Recuperado de: <http://www.loa.org.ar/legNormaDetalle.aspx?id=480>

Pactos y acuerdos Internacionales

- Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/sindicales/convenio_oit87.doc
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Recuperado de: <http://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

Páginas webs Consultadas

- Observatorio de Conflictos Laborales de Córdoba
<https://observatoriodeconflictoscordoba.wordpress.com/>

Entrevistas utilizadas en la tesis

Entrevistas a trabajadores y ex trabajadores de VW

- Maxi Ortiz. 2013
- Sergio. 10/2014- 17/08/2017.
- Luciano. 05/2017. 19/12/2017
- Fabián. 8/08/2017
- Hugo. 8/08/2017
- Walter S. 10/08/2017
- Julio. 11/08/2017
- Juan. 15/08/2017
- Lorenzo. 31/08/2017
- Walter J. 12/12/2017
- Ariel. 13/12/2017
- Pablo. 13/12/2017
- Trabajadores en Carpa de Protesta instalada al frente de la fábrica. 13/12/2017

Entrevistas a funcionarios, ex funcionarios y técnicos

- E1. Docente UTN. Ex Responsable del Área de Proyectos Especiales. 27/03/2017
- E2. Ex funcionario del Ministerio de Industria de la Provincia de Córdoba. 29/03/2017
- E3. Funcionario del Ministerio de Trabajo. 09/05/2017
- E4. Asesor Ministerio de Industria. 19/05/2017

Anexo- Esquema de la EOP Argentina para el capital y el trabajo en el sector automotriz¹⁸⁷

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
PROTECCION DE LA INDUSTRIA LOCAL													Acuerdo bilateral de reducción de importaciones con México.					
	Dto 2677/91 "Régimen Automotriz"													Programa Nacional para Autopartistas: Asistencia técnica				
													Licencias no automáticas de Importación para promover ISI - Más impulso desde 2011				Impuesto a autos de alta gama.	
													Plan "Mi primer 0 km".		PRO.CRE.AUTO			
									Subsidios a empresas por emergencia. Dto. 443, 1696, 685. %Salario		Talleres de entrenam para proveedores directos de VW.		Programa de mejora continua en procesos productivos. Para proveedores de terminales					
PROMOCION DE LA INVERSION	...Protocolo 28º - p/Liberalizac. Intrazona			Protocolo 31º-Equilibrar mercados Arg y Bra-(Flex)				Protocolo 38º - Ajuste desequilibrios-Cambio Flex					Protocolo 40º-Prórroga liberaliz intrazona					
						Dto 778/04 y 774/05: Reintegros a terminales x aumento comp.nac.												
						Ley N° 26.393 reintegro a terminales por x aumento comp.nac.												
						PACC Empresas. Financia a autopartistas locales ss profesionales y capacitación con ANR, 60% de los honorarios de consultoría y asistencia técnica...												
											Créditos (ANSES) accesibles para cadena automotriz + desarrollo de instrumentos financieros a pymes autopartistas.							
											Financiamiento Productivo del Bicentenario. Créditos a tasa subsidiada							
											Préstamo a GM u\$s290 millones							
	...Ley de Parques Industriales 7255 (08/10/1985) y D.R. 5283/85. Habilita acceso a beneficios de Promoción Industrial																	
	Ley 5319/72-Promoción Industrial			Programa de Promoción y Desarrollo Industrial de Córdoba 9121. Pymes N-O y Econ.Reg.					Ley 5319-Promoc. Ind		Ley 9727-Programa de Promoción y Desarrollo Industrial de Córdoba							
									Progr. Promoc. g. Inversión (PPI). Acuerdos-ley c/automotrices N° 9499, 9500, 9501, 9540				PPI: Acuerdo PE-VW-EPEC. Ley 9842					
									Planificación y asistencia técnica sectorial para autopartistas. Programa FOSEL									

¹⁸⁷ Referencias: Con color celeste se identifica la EOP Mercosur, con rosa la Nacional, con verde la Provincial y con violeta la Municipal.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
CAPACITACION Y EMPLEO	Capacitación MTEySS para recalificar trabajadores del sector e inserción de desocupados																
	Programa MTEySS de Formación y Certificación de Competencias																
									REPRO								
	Capacitación para la reconversión productiva																
	Capacitación para el ingreso laboral a las industrias automotrices y autopartistas																
					Programas sociolaborales: PPP para el primer empleo, con salario mixto Público-privado												
													Progr. Sociolaboral: Confiamos en Vos				
REGULACION DEL TRABAJO	Pago de becas a estudiantes de ingeniería (Becas 300x300 y 500x500)																
	...Protocolo de Cooperación y Asistencia Jurisdiccional en Materia Civil, Comercial, Laboral y Administrativa - leyes 24.578 (22/11/95), 25.222/00 y 25.934/02.																
	...Artículo 14bis (1957): Derecho al trabajo, derechos del trabajador, remuneración, libertad sindical, representación sindical, protección laboral del representante, seguridad social																
	... Art. 77.22. Jerarquía constitucional de pactos que reconocen Convención N°87 OIT: Libertad Sindical																
	Régimen Laboral: Ley Banelco N°25.250- Sin ultraactividad CCT				Régimen Laboral: Ley N°25.877- Vuelve ultraactividad CCT												
	...Ley de empleo 24.013						+Dto 267/06: Habilita contratación por Empresas de Servicios Eventuales										
	...Régimen de Contrato de Trabajo. Ley 20.744 (13/05/76) y Dto. 390/76																
	Ley de Asociaciones Sindicales. Bajo el número 23.551 (1988) - Modelo Sindical de Unidad Promocionada																
														Dictamen MTEySS: despidos en VW CIC discriminat y antisindicales			
	...Ley 8015 (17.01.91 y su DR 2443/91) sobre el procedimiento del conflicto laboral y la inspección de las empresas																
	Ley 7565 (27.07.1987) de conciliación y arbitraje en los conflictos laborales																
	Aceptación PPC, que habilita a empresas a percibir subsidios y a retiros voluntarios. Restringe despidos																
		Decl. 5347 Preocup. y solidaridad por 351 despidos en Renault			Decl. 6628 beneplácit o por incorporación mujeres en planta VW			Decl. 9964/09 repudiando la agresión a sede UOM, CIMMC y a Leg. Varas (Sec. Gral UOM Córdoba)						Decl. 14197 Adhiere a dictamen MTEySS			

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CONCERTACION ESTADO- SINDICATO- EMPRESA																
CONFLICTIVIDAD																